

ISSN: 1306-6250

YASAMA DERGİSİ

Sayı 32 • ÖZEL SAYI

“DÜNYA KADINLAR GÜNÜ”

Özel Sayısı - 2

Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını

İlhan Aksoy

Kadın-Erkek Eşitliği ve

Ayrımcılık Yasağı Bağlamında

Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri

Emine Cin Karagöz

Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme

Hande Sapmaz

Türk Kamu Personel Yönetiminde

Yönetici Kadınların Oranı:

Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme

Ahmet Tunç

YASAMA DERNEĞİ

www.yasader.org.tr

YASAMA

D E R G İ S İ

Sayı 32 • ÖZEL SAYI

“DÜNYA KADINLAR GÜNÜ”
Özel Sayısı – II



YASAMA DERGİSİ
www.yasader.org.tr

Yasama Derneği Adına Sahibi
Habip Kocaman
Yasama Derneği Başkanı

Yasama Dergisi
Sorumlu Yazı İşleri M¼d¼r¼ ve Edit¼r
Doç. Dr. Fahri BAKIRCI

D¼nya Kadınlar G¼n¼ zel Sayısı Edit¼rleri
Yrd. Doç. Dr. Hatice Altunok, Arş. G¼r. Fatma G¼l Gedikkaya

Yasama Dergisi
Hakemli Bir Dergidir

YASAMA DERGİSİ
D¼NYA KADINLAR G¼N¼
ÖZEL SAYI HAKEMLERİ

Prof. Dr. Ey¼p G. İSBİR (*Gazi Üniversitesi Emekli ğretim yesi*), Prof. Dr. Yakup BULUT (*Mustafa Kemal Üniversitesi*), Prof. Dr. şenol DURGUN (*Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*), Prof. Dr. Veysel EREN (*Mustafa Kemal Üniversitesi*), Doç. Dr. Mustafa LAMBA (*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*), Yrd.Doç. Dr. Mustafa ALTUNOK (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Yrd. Doç. Dr. Burcu BAYRAK (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*).

Yayın idare adresi: Menekře 2. Cad. No: 19/17 Kızılay/Çankaya Ankara

Grsel Uygulama Tasarım: Epos, Tel.: +90. 312. 232 14 70

Yayın T¼r¼: Yaygın s¼reli

Basım Yeri: Sözkesen Matbaacılık Ltd şti.,
İvedik OSB, 1518. Sk. Mat-Sit İř Merkezi No: 2/40
Yenimahalle-Ankara. Tel.: +90. 312. 395 21 10

Basım Tarihi: Temmuz 2017
(Sayı 32• Ocak-řubat-Mart-Nisan 2016)

© Yasama Derneği 2017

Web: http://www.yasader.org.tr/wp/?page_id=110

E-posta: fahribakirci@gmail.com

Yasama Dergisi, *Yasama Derneği'nin s¼reli yayını olup ücretsizdir.*
Dergiye yukarıdaki adresten PDF formatında ulaşılabilmektedir.

İçindekiler

<i>Editörlerin Sunuşu</i>	5
1. Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını <i>İlhan Aksoy</i>	7
2. Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri <i>Emine Cin Karagöz</i>	21
3. Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme <i>Hande Sapmaz</i>	41
4. Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı: Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme <i>Ahmet Tunç</i>	64

Editörlerden

Tarihte bazı kişi ve olaylar toplumlar için sembolleşir. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü de hazin bir olayın yankıları sonucu 1977'den itibaren Birleşmiş Milletler tarafından uluslararası bir gün olarak kabul edilmiş ve sembolleşmiştir. Bu sembol gün, özel günlerin genelinde yapıldığı gibi siyasi kesimler, bürokrasi, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları vb. çeşitli aktörlerin gerçekleştirdiği çeşitli etkinlikleri kapsar. Toplantılar, gösteriler, yürüyüşler, paneller gibi aktivitelerle kadınlara ilişkin pek çok konu tartışılır, durum değerlendirmeleri yapılır ve geleceğe yönelik talep ve planlar gündemde yer alır.

Pek çok ülkede ve Türkiye'de kadın erkek eşitliğini sağlanması yolunda atılan adımlar düşünüldüğünde önemli değişimler yaşanmıştır. Geleneklerin belirlediği cinsiyet rollerinin değişmesiyle Yuval Noah Harari'nin *Hayvanlardan Tanrılara Sapiens* adlı eserinde işaret ettiği gibi neredeyse bilinen bütün toplumlarda önemli bir yere sahip olan cinsiyet hiyerarşisi sarsılmaya başlamıştır. Bunun gerçekleşmesinde ise kadının çalışma hayatında ve politika üretiminde yer alması etkili olmuştur ve olmaktadır. Ancak dünyanın her yerinde kadın erkek eşitliği konusunda olumlu gelişmeler yaşanmamaktadır. Eğitim hakkına erişemeyen, küçük yaşta evlendirilen, taciz, şiddet, alınıp satılma gibi kötü muamelelere maruz kalan kadınların varlığı düşünüldüğünde kadın konusunda düşünülmesi, yazılması, uygulanması ve değişmesi gereken çok şeyin olduğu söylenebilir. Tartışma açan, öneri sunan, durum betimlemelerini ortaya koyan her çalışmanın ayrı ayrı önemi olmaktadır. Türkiye özelinde Cumhuriyet Devrimleriyle haklarına kavuşmuş kadın için sadece sembolleşmiş günler bağlamında değil, teorisyenler, politika yapımcılar ve uygulayıcıların gündeminde kazanılmış hakların geliştirilmesi yer almalıdır. Emre Kongar'ın *Kızlarıma Mektuplar* adlı eserinde belirttiği *erkek egemen bir kültürde kız çocuk babası olmanın tehlikeleri* bir de bu kültürde kadınlar açısından düşünüldüğünde bu tehlikelerin yok edilmesine yönelik her adımın her çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Yasama Dergisi'nin Dünya Kadınlar Günü için hazırlanan bu özel sayısında da bu çabalar doğrultusundaki birikime katkı sunmak amaçlanmıştır.

Doç. Dr. İlhan Aksoy'un "*Toplumsal ve Siyasal Süreçte Kadın*" başlıklı makalesinde Türk tarihinde kadının yerini İslâm öncesi ve sonrası dönemlere göre açıklamıştır. Çeşitli destanlardan, hikâyelerden ve devletlerden kadının toplumdaki yerine ilişkin örnekler verilerek Türk toplumunda kadın diğer toplumlardaki kadının konumu ile kıyaslanmıştır.

Dr. Emine Cin Karagöz'ün "*Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri*" adlı çalışmasında kadın-erkek

eşitliği konusunda kurumsal oluşumların katkı ve etkisine yönelik bir inceleme yapılmıştır. Bu incelemede Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu araç olarak seçilmiştir. Bu kuruma ilişkin çeşitli tespitlere ve önerilere yer verilmiştir.

Hande Sapmaz'ın "*Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme*" adlı çalışmasında Neoliberal politikaların kadının aile ve çalışma hayatındaki yerini nasıl etkilediği konusu tartışılmıştır. Bu bağlamda Mevzuattaki düzenlemeler, iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları hakkında bilgi verilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Tunç'un "*Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme*" adlı makalesinde Türkiye'de devlet üniversitelerinde kadın akademisyenlerin yönetici olma oranlarına yer verilmiştir. Bu noktada öncelikle Türkiye'de genel olarak kadının yöneticilik pozisyonlarındaki yeri hakkında bilgiler verilmiş ve devlet üniversiteleri özelinde konu örneklendirilmiştir.

Yasama Dergisi'nin Dünya Kadınlar Günü özel sayısına yazar ve hakem olarak katkı sunan hocalarımıza çok teşekkür ederiz.

Özel Sayı Editörleri

Yrd. Doç. Dr. Hatice Altunok

Arş. Gör. Fatma Gül Gedikkaya

Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını

*İlhan Aksoy**

Özet

Bu çalışma, İslâm öncesi ve İslâm sonrası “Türk Kadını” olgusuna odaklanmaktadır. Kadının toplum içindeki yerinin anlaşılması, Türk toplumlarındaki tarihsel rolünün anlaşılmasına bağlıdır. İslâm’dan önceki Türk tarihi, kadını erkeğin bütün faaliyetlerine katılan bir özne olarak resmeder. Asya Hun geleneğinden itibaren, dışardan evlenme ve tek eşlilik uygulamalarının hakim olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yazılı ve sözlü kaynaklarda kadınlar, hukukî olarak güçlü görünürler. İslâm Öncesi Arap toplumunda ise kadınlar, tam tersine birer metaydı. Benzer şekilde Çin toplumunda erkeğin otoritesi altında yaşamak durumunda kalan kadınlar, İran toplumunda da evinde oturmak zorundaydı. İslâm’dan sonraki Türk kadını ise önceki (Yahudi veya Hristiyan) gelenekleri ile karşılaştırıldığında çok daha iyi durumdadır. İslâmiyet’in kabul edildiği coğrafyalarda şahsiyet kazanan kadınlar, Selçuklu ve Anadolu Selçuklu devirlerinde de toplumsal hayatta yer alabildiler. Osmanlı Devleti’nde kadın sorunu ise Tanzimat Dönemi ile beraber toplumsal hayata taşındı ve tartışılmaya başladı. Bu çalışma, söz konusu dönemlerde kadınların toplumsal hayattaki yerini, olumlu ve olumsuz örneklerle incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Aile, Türk kadını, İslâm ve kadın, tarihte kadın.

Abstract

This study focusses on the fact of pre-Islamic and post-Islamic “Turkish woman”. To understand woman’s role in social life is tied with to understand her historical role in Turkish societies. Pre-Islamic Turkish history depicts woman as a subject joining all man’s activities. Since Asian Hun traditions, it can be said that exogamy and monogamy have been dominant practices. In this context, women seem legally powerfull in textual and oral sources. On the contrary, in pre-Islamic Arab societies women were metas. Similarly, women were under authority of men in Chinese societies and should have

* Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Bölüm Başkanı, Dekan Yardımcısı, Doç. Dr..

Makalenin gönderilme tarihi: 23.02.2017; Kabul tarihi: 29.03.2017.

been stayed at home in Iranian societies. On the other hand, in post-Islamic societies, comparatively with previous (Jewish or Christian) traditions, women have been in a much better position. Gaining a stronger character in geographies adopting Islam, women were able to role in social lives in Seljuk and Anatolian Seljuk Empires. Women's problems in Ottoman Empire were moved to the social life and started to be discussed in Tanzimat Era. This study analyzes women's role in social life with positive and negative examples in various eras mentioned above.

Key Words: Women, Family, Turkish women, İslam and women, women in history.

Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını

Türk Kadınının tarihsel süreç içindeki serüvenini ele alırken bu konuyu temelde iki ana parçaya ayırmak konunun araştırmacıları arasında münasip görülür ki o da İslâm öncesi ve İslâm sonrası "Türk kadını"dır. Bu temel ayırım ile süreçteki kesin değişim ortaya konulabilecektir. Modern toplumların gelişmelerindeki en büyük pay "kadın"a aittir. Kültür aktarıcısı, dil öğreticisi, kurumsallaşma yasa ve düzen oluşumundaki rolü telafi edilemeyecek düzeydedir. Günümüzde oluşan kadın algısının temelleri geçmişten gelmektedir. Konu üzerinde derinleştikçe kadının yeri aynı zamanda toplumun ana karakterini de ortaya çıkaracaktır.

A. İslâm Öncesi Türk Kadını

Türk tarihi boyunca kadın, tabu olmadığı için erkeğin her türlü faaliyetlerine iştirak ederdi. Türk destanlarında, efsanelerinde, hikâyelerinde, avda, savaşta, ziyafetlerde, dini, siyasi, insani, itikadi sahalarda erkeklerle beraber olurdu. Türk kadınının sosyal ve siyasi alanda oynadığı rol bakımından erkeğiyle beraber omuz omuza mücadelesi tüm dünya kadınlarına da örnek teşkil eder. Türklerde kadın bazen aile reisi, bazen de evinin direğidir. Erkeğin vefalı arkadaşı olan kadın, her şeyden önce evlatlarının saygıdeğer anasıdır.

Türk kültür tarihi üzerine yapılan bilimsel araştırmalara bakıldığında, eski Türk toplumlarında kadının toplum içindeki statüsünün ve erkeğe karşı konumunun, dönemin diğer dünya toplumlarına göre daha iyi bir yerde durduğu görülmektedir. Bunu Türk toplumunun yapısıyla ve ürettiği değerlerle izah etmek mümkündür.

Türk kadını hakkında yazılan kimi eserlerde kadınlarımızın haremelerde esir hayatı yaşadığı Cumhuriyet kanunları ile esaretten kurtulduğu yönündeki yazılar aşırı mübalağa içermektedir. Bilinen 4-5 bin yıllık tarihi sürecinde

Türk kadını Osmanlı Devleti dönemi de dahil hiçbir zaman esaret altında olmamıştır. Göçebe bir kültür ve tarımsal bir ekonomiye dayalı Osmanlı Beyliğinde kadınlar serbest olmakla beraber erkeklerle savaşa katılır, ata biner ve tarlada çalışırlardı.¹

Bilinen en eski Türk devleti olan Asya Hun devletinden 14.yy'a kadar Türk ailesi ile ilgili olarak kısaca şunu ifade edebiliriz; Eski Türkler aileye 'oğuş' demekte idiler. Eski Türk ailesi küçük aile tipinde olup, kan akrabalığı esasına dayanıyordu. Aile "*pederi*" tipte yani, çeşitli topluluklardaki gibi sultaya (zor, baskı) dayanan değil, velâyet (dost, yardımcı) esasında "*baba hukukunun*" hâkim olduğu sistemde idi.² Türklerde aile reisi olan kocaya "*bey*" adı veriliyordu. Aile içerisinde evlenerek ayrı bir ev kuran oğullar arasında en küçük oğlan, babasının evinde kalır ve baba ocağını devam ettirirdi. Türklerde dıştan evlenme (*exogamie*) esastı. Türk toplumunda umumiyetle tek eşlilik (*monogamie*) görülür. Türkler ölen kardeşin dul kalan zevcesi ile evlenirdi. Leviratus adı verilen bu gelenekte esas amaç aile birliğini korumak ve aile mülkünün parçalanmasını önlemektir.³

Aile ve devlet ilişkileri bakımından Türkler devlete asker vermek zorundadır. Ancak bunu yaparken, devletin yararı ile kendi yararı arasında fark görmemektedir. "Devletin yararını, kendi yararı" gibi görmektedir.⁴ Bu durum tarihin her döneminde Türklerin Anayurdun neresine giderlerse gitsinler devletsiz kalmalarını engellemiştir. Yıkılan her Türk devleti sonrası yerine hemen yeni bir Türk devletinin kurulması, Türk aile sisteminin bütünlüğü ve bölünmezliği ile ilgilidir. Çünkü "*aile*" "*devlet*"in en küçük modelidir. Aslında kadın doğurgan niteliğiyle üretimin öbeğinde olması nedeniyle her zaman Devlet ve millet hayatında itibar görmüştür.

Eski Türk destanlarında, kadın erkek ilişkileri ve kadının toplum içindeki yeri, hemen erkeğin yanı başıdır. Hatta bazen kadın erkeğin önündedir. Altay destanlarında kocalar gerektiğinde kadınlara akıl danışılırdı. Türk destan kahramanları yetenekleri gelişmiş kadınlarla evlenmeyi tercih ederler. İyi ata binen, iyi kılıç kuşanan ve iyi savaşan kadınlarla evlenmek tercih sebebidir.

İbn Fadlan'ın, Volga Bulgarlarını ziyaretinde, kadın ve erkeklerin hep beraber nehre girip yıkandıkları hiç bir şekilde birbirlerinden kaçmadıkları ve zina etmedikleri belirtilir. "Şayet içlerinden biri zina ederse, kim olursa olsun dört kazık çakıp zina edenin el ve ayaklarını bağlarlar. Sonra onu boynundan

¹ Pars Tuğlacı, Türkiye'de Kadın-Osmanlı Döneminde İstanbul Kadınları, İstanbul 1984, s. 11.

² Abdülkadir Donuk, "Eski Türk Ailesi ve Vastfları", Türk Yurdu, 1988,S. IX-16, s. 7.

³ İbrahim Kafesoğlu, Türk Milli Kültürü, İstanbul 1993, Ankara 1979, s. 216.

⁴ Bahaeddin Ögel, Dünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları, Ankara 1988, s. 243.

uyuluklarına kadar balta ile yararak iki parçaya ayırırlar. Kadına da aynı cezayı tatbik ederler. Kadın ve erkeği ikiye ayırdıktan sonra vücutlarının parçalarından her birini bir ağaca asarlar.⁵” Bu durum Çin vesikalarında ise “insanları baştan çıkararak, parçalara ayrılır ve belinden ikiye bölünür. Adam yaralayanlar kadınla veya kadınsız karşılığını öder. Yani evli kadınlara zarar verenler bunu varlıklarıyla öderken, at çalanlar on misli ceza ödemek zorunda kalırlardı. Kadınları çapkınlık yapma yoluyla aldatanlar ağır şekilde mal mülk ödemekle cezalandırılır ve o kadınla evlenme mecburiyetinde bırakılırdı.⁶ Türklerde alınacak kızın bakire olması önemli değildi. Fakat bakire kız almak idealdi. Ancak bunun gerçekleştirilmesi büyük başlık (kalın) verilmesine bağlı idi.⁷

Dede Korkut destanlarında Türk kızlarının kahramanlıkları; erkeklerle birlikte ava çıktıkları, at koşturdukları, güreştikleri ve savaştıkları anlatılır. Soyu erkek devam ettirdiğinden kısmen de olsa erkeğe biraz daha önem verilir. Ama kız çocuklarını doğar doğmaz yok eden ilkel toplumlar yanında Türk toplumunun bu davranışı toplumun ne kadar medeni olduğunu gösterir.⁸

Eski Türk destanlarının genel atmosferi içerisinde kadın ve erkek seçkin bir hayata, ahlâkî ilkelere davet edilir. Buna bağlı olarak destanlar gerçek hayatta olduğu gibi ahlâken zayıf kadınlar görülmez. Türk efsanelerinde kız çocuğuna sahip olmak asla bir olumsuzluk ve felaket olarak görülmez. Hatta kızı olmayan beyler kızı olması için toylarda dua isterlerdi.

Yine eski Türk toplumlarında sosyal hayat içinde kadın-erkek ayırımı yapılmadığı ve kadının erkeğin yardımcısı olarak kabul edildiği bilinmektedir. Kadınlar siyasi-idari faaliyetlere katılırlar. Yabancı heyetlerin kabulünde, heyetler arası görüşmelerde, ziyafetlerde kadın erkeğin yanındadır. Büyük Hun İmparatorluğu adına Çin ile ilk barış antlaşmasını Mete Han'ın hanımı imzalamıştır.

Hemen hemen bütün Türk destanlarında, karı-koca arasında sarsılmaz bir saygı, sevgi ve sadakatten söz edilir. Evin sahibi kadındır ve ona saygı göstermek bir zorunluluktur. Çünkü iyi bir kadın evin temelidir. Kadın yalnız evde değil dışarıda da kocasının yardımcısıdır. Bu sebeple Türk toplumunda aile, devletin temeli olarak kabul edile gelmiştir. Gökalp bu durumu “Eski kavimler arasında hiçbir kavim Türkler kadar kadın cinsiyetine hak vermemişler ve saygı göstermemişler” şeklinde izah edilebilmektedir.⁹

⁵ İbn Fazlan, İbn Fadlan Seyhatnamesi-Onuncu Asırda Türkistan'da Bir İslâm Seyyahı, İstanbul 1975, Haz. R.Şeşen, s. 57.

⁶ Ahmet Taşağıl, Gök-Türkler I, Ankara 1995, s. 112; Lev Nikoloyevič Gumilev, Eski Türkler, Çev.: D. Ahsen Batur, İstanbul 2003, s. 101.

⁷ Mehmet Altay Köymen, Alp Arslan Zamanı Türk Toplum Hayatı, Ankara 1973, s. 20.

⁸ Kemal Savcı, Türk Kadını, Ankara 1973, s. 16.

⁹ Ziya Gökalp; Türkçülüğün Esasları, (Hzrl. Mehmet Kaplan), Varlık Yay., İstanbul 1970, s. 35.

Karı-koca bağları, ana ve baba sevgisinden de üstün olmalıydı. Dede Korkut'taki *Delî Dumrul* hikayesi ise bunun en açık örneğidir. Koca evine gelen kız artık kocası ile kocasının ailesine bağlanmıştır. Baba evi ile sevgiden başka bir ilgisi kalmamıştır. Hatta Türkler annesine çok giden gelinlere –koca evindeki bağlarını gevşetmemesi için– “misafir” gibi derlerdi.¹⁰

Orhun kitabelerinde kadına saygıdan bahsetmekle birlikte, istilaya uğrayan yurttaki kadınların hakaret görmesini en büyük felaket sayan sözleri de kadının cemiyetteki yüksek itibarını belirleyen noktadır.¹¹ Daima hareket halinde olan Bozkır cemiyetinde kadın, gördüğü işler bakımından erkekten farksızdır. Düşman saldırısında erkek kadar kadının da hayatı tehlikededir. Kadın da kendisini müdafaa etmek zorundadır.¹²

Kadınların iş sahası, görevleri atlı göçebelerde Rubruguis'in XIII. yüzyılda Kıpçaklar hakkında söyledikleri gibi olmalıdır: “çadırın çözülmesi ve kurulması, arabaya yükleniş, süt sağma tereyağ ve peynir çıkarma, deri işçiliği, ayakkabı, keçe çorab, giyim, keçe imali. Kısrak sağma ve kırmızı hazırlama erkeklerin görevidir.” Türk kadını bunun dışında ayrıca günlük hayatta ip eğirmekte, un elemekte, beşik sallamakta, oğlunu beşikten çözmekle, çocuğuna süt emzirmekle uğraşıyordu. Türk kadınının erkeklerle beraber top oynadığı, güreş, avcılık ve kayak sporu yaptığı, ata binip ok attığı kaydedilmiştir. Saçlarına güzel kokularda süren Türk kadınları süslenmek için ruj da kullanmışlardır. Giydikleri elbise başka yerlerde moda oluyordu. Örneğin VIII. asırda Hazar prensesi Çiçek'in Bizans sarayına gelin gittiği zaman giydiği Türk tipi imparatoriçelik elbisesi orada moda olmuştu.¹³ Süs olarak boynuz veya kemikle yapılmış uzun külâhlar, yani bogtak'lar giyerlerdi.¹⁴ Ayrıca Ural İskitlerindeki kadınlar Altın süsler kullanırlardı.¹⁵

Kalın¹⁶ veya başlık Türk aile hukukunun temelini teşkil eder. Tarih kaynaklarının hepsi Türklerin kalın geleneğinden söz açarlar. Ödenen kalında, oğlan ailesindeki bir payı ve miras hakkı vardır. Kalın bu nedenle başlık sayılmamaktadır. Babanın sağ iken oğullarını evlendirebilmeleri için verdiği *pay*dır ve bu pay kıza verilir. Baba eğer oğluna evlenebilmesi için gerekli olan kalın hakkını vermezse oğul babadan hakkını zorla alabilirdi. Bu da asla suç sayılmazdı. Hâlbuki başlık ise; evlenme sırasında kız ailesine verilen bir

¹⁰ Bahaeddin Ögel, A.g.e., İstanbul 1988, s. 254.

¹¹ İbrahim Kafesoğlu, Türkler ve Medeniyet, İstanbul 1995, s. 30.

¹² Gülçin Çandarlıoğlu, Türk Destan Kahramanları, İstanbul 1977 s. 65

¹³ Donuk, a.g.m., s. 8.

¹⁴ Bahaeddin Ögel, Türk Mitolojisi I, Ankara 1971, s. 17.

¹⁵ Ögel, Büyük Hun İmparatorluğu Tarihi, Ankara 1981, s. 198.

¹⁶ Kalın: Kız ailesine verilen “aile malı”dır.

hediyedir. Başlık kalının dejenere edilmiş bir şeklidir. Kalın ise sosyal bir davranış biçimidir. Baba malından elbette kızlara da bir pay düşüyordu ki buna da kızın *çeyizi* denmekte idi. Aile bir sistem olarak, ordu ve devlet ilişkileri ile de bağdaştırılmıştır.¹⁷ Türklerde en küçük birim olarak kabul edilen çekirdek aile aynı zamanda devletin bir şeması gibi idi. Baba devleti temsil ederken, anne vatani, çocuklar ise milleti temsil etmekteydi. Burada en kutsi olan kurum taviz verilemeyecek en hassas müessese ise hiç şüphesiz vatan yani anne oluyordu. Kadının Türk toplumundaki yeri de işte buradaki misyonundan gücünü alıyordu. Kalın hakkı, diğer toplumlarda varolan bir kız satışı demek değildi bu nedenle de kadınlar evlilik hayatında bir köle veya cariye olarak görülmüyordu.

Bu gelenek İslâmiyet'teki Mehr-i muaccel ve Mehr-i müeccel ödemeleri ile benzeştirilmiştir. Mihrin söz kesimi sırasında sıkı olarak tayin ve tespitine Türklerde "*salık* veya *salıt*" denmekteydi. Aslında bu sözün asıl manası vergi ve depozito demektir.¹⁸

B. İslâm Öncesi Arap Toplumunda Kadın

Türklerin yürüdüğü coğrafyada yer alan kavimlerdeki kadının yerine baktığımızda Türk toplumu ile asla bağdaşmayan gelenek ve göreneklerle karşılaşırız. Kadının toplumundaki yeri açısından ele aldığımızda, Türk toplumu etkisindeki medeniyet ve halkları bu noktada etkileyebildikleri gibi bu yerleşik ve köklü kültürlerin de olumlu-olumsuz etkisine maruz kalmışlardır. Merkezi Asya steplerindeki şimal komşularımızda kadına tecavüzün cezası sadece iki koyun iken cenup komşumuzda bu suçun cezası sadece iki tavuktu. Bu suçun bizdeki karşılığı ise ölümdü. Bu nedenle Türk hukuk sistemi olarak bilinen "Töre" veya "Namos=Namus" diğer toplumlardan farklılık göstermekteydi. Geçmişte Çin'den başlayarak günümüzde evrensel veya küresel kültürün etkisi altında kalan Türk kadını elbette bu süreçte verdiği kadarını da almıştır. Periyodik bir gelişimden söz etmek mümkün olmamakla birlikte bu çizgi inişli çıkışlı bir süreç yaşamıştır. Ama sahip olunan kökler bizi diğerlerinden farklı kılan temel özellikler olmuşlardır.

İslâm öncesi dönemde Türk kadınının sahip olduğu hakları diğer kavimdeki kadınlarla mukayese ettiğimizde karşımıza derin ayrılıkların çıktığını görmekteyiz. Cahiliye devri Araplarında, kadın alınıp satılabilen bir maldan ibarettir. Arap erkeği adet zamanında kadınla bir arada oturamaz, onunla yeyip içmezdi. Aynı dönemde kadının toplumda miras hakkı söz konusu da değildi. Araplarda "pederşahi" aile tipi görülürdü ve babanın otoritesi oldukça genişti.

¹⁷ Ögel, a.g.e., s.257.

¹⁸ Ögel, s. 263.

Kocasını istediği zaman karısını boşayabilirdi. Kadın boşandıktan sonra bile kocasının etkisinden kurtulamazdı. Kadın toplumun bir parçası olarak görülmediği gibi erkeklerin zevk ve ihtiraslarını tatmin ve hizmetlerini görmek için yaratılmış bir mahlûk olarak kabul edilirdi. Evlenme dini bir mahiyet taşımadığı için kadın ancak doğurduktan sonra aileye dahil olabiliyordu. Tabii doğurduğu çocuğun erkek olması koşulu ile bu durum geçerli olabiliyordu zira kız çocuk sahibi olmak toplumda itibar kaybı hatta felaket olarak kabul edildiği için kız çocukları diri diri toprağa gömülebiliyordu. Kadınların herhangi bir mala varis olma hakkı da yoktu.

Arap toplumunda çok evlilik muteber olup bir erkek, iki kız kardeş ve aynı zamanda üvey anne ile evlenebilmekteydi. Bu Arap-Sami hukukunda varolan bir hüküm olup bunun benzeri uygulamaları diğer çağdaşı kuzey toplumlarında da görülebilmekteydi. İslâm öncesi dönemde Araplarda on değişik nikah vardı, bunlardan yedisi kadının namus mefhumunu ortadan kaldıracak şekildeydi.

1. *Nikah-ı İstibda*: Erkeğin rızasıyla karısı asil bir kişi ile birleşiyordu. Bu yolla asil bir evlada sahip olma düşüncesi vardı.
2. *Nikah-ı Bedel*: İki erkek bir süre için karılarını değiştiriyorlardı,
3. *Nikah-ı Hıda*: Metres hayatını yaşamayı sağlardı.
4. *Nikah-ı Raht*: On kişiden az olmamak üzere, bir takım erkeklerin aralarında anlaşarak, bir kadını aralarında müşterek zevce edinmelerine imkan tanıyordu.
5. *Nikah-ı Biga*: Bir takım kadınların evlerine gelen erkeklerle beraber olabilmeleri için yapılırdı.
6. *Nikah-ı Mu'âta*: Velilerin rızasına lüzum görmeden kadınla erkek belli bir zaman için nikah yapardı.
7. *Ortaklaşa nikah*: Aralarında kardeşlik anlaşması yapan iki adam, malları gibi karılarına da müşterek sahip olabiliyorlardı.
8. *Nikah-ı Makt*: Babası ölen bir kişi üvey annesiyle evlenebiliyordu.
9. *Takas nikahı*: Evlenecek erkekler velisi buldukları kadınları değişerek, bir şey 10. vermekten kurtuluyorlardı.
10. Normal evlilik iki tarafın da gücü nispetinde yapılan anlaşmalı nikahlarda mevcuttu.¹⁹

Bu nikahlardan çıkan sonuç ise İslâm öncesi dönemde Arap toplumunda kadınların cinsel arzuları tatmin etmek amacıyla kullanıldığıdır. Ebu Cehil'in Kureyş adına bir kabile ile anlaşabilmek için ileri sürdüğü önkoşul bu duruma

¹⁹ Hayrettin Karaman, Başlangıçtan Günümüze Kadar İslâm Hukuk Tarihi, İstanbul 1974, s. 170.

örnek teşkil etmektedir. “Kureyşliler olarak sizden karılarımızı esirgemeyeceğiz; sizde bizden karılarınızı ve kızlarınızı esirgemeyin, onlarla oynaşmamıza müsaade edin, yoksa iki kabile arasında anlaşma mümkün olmaz”.

Arap toplumu dışında Türklerin etkileşim içinde bulunduğu Çin toplumunda da kadının yeri çok da iyi bir durumda da sayılmazdı. Çin toplumunda kadın hayatı boyunca bir erkeğin nüfuz ve otoritesi altında bulunmak zorundaydı, erkek evleneceği kadını, kıymetli hediyeler vermek suretiyle satın alırdı. Hiç kimse ölen baba veya kardeşlerinin eşlerini yanına alamazdı. Erkeğine kötü davranan kadına yüz sopa ceza verilirken aynı cürmü işleyen erkeğe hiçbir ceza verilmezdi. 1905 yılına kadar Çin’de kız çocuklarının diri diri toprağa gömülmesinin hiçbir kanuni suçu ve cezası bulunmamaktaydı. Doğan kız çocuklarına ise genelde isim verilmez rakamlarla (bir, iki, üç vb.) veya kötü hayvan adları ile çağırılırlardı. Bu nedenle Çin’de evlilik, nesil devam ettirme üzerine kurulan bir ittifaktı. Kadın, erkek çocuk dünyaya getirdiği ölçüde itibar sahibi sayılırdı. Ailede kadın söz sahibi olmayıp otorite erkekte bulunmaktaydı. Boşanma hakkı ise erkeğe ait olup, kısırlık bir kadını tabii boşama hakkı sayılırdı.²⁰

Maveraünnehir üzerinden Anadolu coğrafyasına uzanan koridorda kadim bir geçmişe sahip olan bir diğer etkileşim içinde bulunduğumuz İran toplumunda kadın evine mahkûm ve devlet yönetiminde yer almamaktadır. Mikro bir yapıyı benimseyen bu sistemde ensestik oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bizans toplumunda da kadın Pers toplumunda olduğu gibi ev içinde veya haremde bulunmaktaydı. Antik yunan temelli olan bu anlayışta zaten kadın insan olarak değerlendirilmemekte alınıp satılan bir eşya konumunda bulunmaktadır. İslâm etkisi ile her ne kadar Arap toplum yapısında kadının yerine baksak da diğer bölgesel toplumlarda da durumun pek farklı olmadığını görmekteyiz.

C. İslâm’dan Sonra Türk Kadını

İslâm’ın kadına verdiği değeri doğru anlayabilmek için önce diğer din ve medeniyetlerin kadına bakışını bilmek ve aradaki farkları görmek gerekir.

Eski Yahudi hukukunda kadının bütün malı kocasına aittir ve kocası kadının mutlak efendisidir. Yahudilikte çok kadınla evlenmek, hiçbir sınır olmaksızın caizdir. Ne Tevrat’ta ne de nebilerin kitabında birden fazla kadınla

²⁰ Ahmet Gündüz, “Tarihi Süreç İçerisinde Türk Toplumunda ve Devletlerinde Kadının Yeri ve Önemi”, *International Journal of Social Science*, Okt. 2012, V 5, Issue 5, (ss. 129-148) s. 133-134.

http://www.jasstudies.com/Makaleler/2239912_g%C3%BCnd%C3%BCzahmet_129-148_5-5_T.pdf

evlenmeyi yasaklayan herhangi bir hüküm vardır. Ancak daha sonraki devirlerde, Yahudi din adamları, çok kadınlı evlenmeyi sınırlamışlar ve bunu dörde indirmişlerdir.

Hıristiyanlıkta kadının iki klasik sembolü vardır; biri “büyük günah”ın müsebbibi kadın, diğeri bakirelik ve iffet sembolü Meryem. Bütün kötülüklerin sebebinin kadın olduğu düşüncesi, asırlar boyunca Hıristiyan dünyasında egemen olan bir düşüncedir. Papazlar kadının “pislik ve şeytanın silahı” olduğunu söyleyip durdular. Fransa’da, uzun yıllar kadının ruhu olup olmadığı tartışıldı. Fransız İhtilali, insanlığı kölelikten kurtardığını ilan ederken ne yazık ki kadınları unuttu. Çünkü, ihtilalin ardından çıkarılan Medeni Kanun’da “çocuk, deli ve kadın kısıtlıdır” şeklinde bir madde yer aldı. Fransa’da kadınlar, her konuda erkekle eşit haklara ancak 1938’de çıkarılan bir kanunla kavuşabildiler.

İngiltere’de on altıncı asrın ortalarına kadar kadın “murdar” kabul edildiğinden kutsal kitaba el sürmezdi. Keza 1805’e kadar vatandaş sayılmazlardı. Miras ve mülkiyet hakları olmadığı gibi kendi kazançlarında bile tasarruf hakkına sahip değillerdi.

İslâm’ın doğduğu ve yayıldığı bölgelerde de kadının durumu çok farklı değildi. Farklılık İslâm’la ortaya çıkmaya başladı. İslâm, doğduğu Hicaz bölgesinde, iki üç asır içinde yayıldığı bütün Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde karşılaşmış olduğu çeşitli inanç, bilgi ve gelenekleri büyük ölçüde kendine dönüştürmeyi başarmıştır. Yunan felsefesi, Bizans müesseseleri, Fars kültürü vs. Ama yine de toplumların genlerinde eski kültürlerin izleri sürüp gitmektedir. Kur’an’da kadınların sosyal hayatta aktif olduklarını görmek mümkündür. Fitri ve tabii olan da budur. Aslı dinde haram olan ise iffetsizlik ve halvettir.

Mısırlı yazar Abbas Mahmut Akkad’ın “Kur’anda kadın” adlı eserinde özet olarak; “Kur’an’a göre erkek kadından bir derece üstündür” (Bakara, 228; Nisa 32,34) ayetlerde adı geçen “kavvame=kayyumculuk” yaratılışa ait bir farktan gelen haktır. Aksi taktirde kadın zengin olunca erkeğe ihtiyacı olmaması gerekirdi. Temel görüşe göre kadın tarladır, erkek ise tohumdur. Madden ve manen tohum tarladan üstündür.²¹

Kadın, İslâm’ın doğduğu bölgede bir kimlik sahibi değildi. Böyle bir toplumda İslâm, kısa zamanda kadına bir şahsiyet kazandırdı ve Hz. Ayşe, Hz. Fatma gibi topluma öncülük edecek kadınları yetiştirdi.

Sonraki asırlarda kadın, İslâm kültür ve medeniyet tarihi içinde yeterince rol alamadı. Sosyal hakları sınırlandı, bilim ve sanat alanında kendini gösteremedi. Büyük oranda eviyle tarlası arasında gidip geldi. Kuşkusuz bunun

²¹ Ali Özek, “Kur’anda Kadınlara Ait Hükümler, Haklar, Vecibeler”, Sosyal Hayatta Kadın, İstanbul 2005, s. 66.

tarihsel, sosyolojik ve ekonomik sebepleri olduğu düşünülebilir. Çünkü yükselme devri kültür ve medeniyetleri ile gerileme ve çöküş devri kültür ve medeniyetlerinin aynı dinamizm içinde olmaması doğaldır.

Türklerde bilinen tarihten beri kadın erkek ayrımı belirgin olmayan fakat fonksiyonelliğe dayanan bir ayrım olagelmiştir. Çünkü Türklerde kadın toplumun her katmanında kendine yer bulabilmiştir. O, eski Türklerde toplumun ayrılmaz bir parçasıdır. Aile ve devletin geleceği ile ilgili kararlara iştirak eder. Yaygın olan evlilik tek kadınla yapılan evliliiktir. Eski Türklerde kadınlar ev işleri, çocuk bakımı gibi ev içi görevlerinin yanında binicilik ve savaşçılığa da birer usta olarak yetiştirilmişlerdir.

Selçuklular'ın 10. yüzyılda Anadolu'ya gelişlerine kadar, İslâmiyet'in tesirlerine rağmen, Türk kadını aktiftir. Günlük yaşamda erkekle beraberdir. Eve kapatılmamıştır. "Harem" henüz bilinmemektedir. Kadın henüz eve mahkûm olmamıştır. Selçuklu egemenliği 300 yıl kadar sürer. Bu dönemde kadının sosyal durumu hayli değişikliğe uğrar. Bununla beraber erkekten yine kopmamıştır. Sanat ve kültür hareketleriyle ilgilidir. Kadınlar adına Medrese, Hastane ve Kütüphaneler yapılmaktadır. İran'ın Kirman şehrinde Kutlu Türkân Hastanesi (1271), Kayseri'de bugün adına Tıp Fakültesi kurulan Gevher Nesibe Şifahanesi (1206), Divrik'te Turan Melek Hatun Kütüphanesi (XIV. yy) gibi.

Selçuklular kadına çok önem vermişlerdir. Tuğrul Bey Halifenin kızı ile evlenince karısını yanına oturtmuştu. Ziyaretlerine gelen halife bunu görünce hiddetlenmiş ve kızını kovmaya kalkmış, Tuğrul Bey bu duruma müdahale etmek zorunda kalmıştır. O dönemin önemli ismi Nizamülmülk Siyasetname adlı eserinde Türklerin kadınlara verdiği bu değeri acımasızca eleştirmiştir. Çünkü Fars geleneklerine göre kadın fitnenin başı idi ve asla devlet yönetimine müdahil olmaması gerekiyordu.

Anadolu Selçuklularındaki Ahi Teşkilatı'nın kadınlar kolu olan Aşıkpaşazade XIII. Yüzyıl Anadoluşunda Bacıyan-ı Rum teşkilatından bahsetmektedir. Aşıkpaşazade Osmanlı Devletinin kuruluşunda rolleri olan dört önemli unsurdan bahsederken " bu Rum'da dört taife vardır. Kim misafirler içinde anılır biri Gazıyan-ı Rum, biri Abdalan-ı Rum, biri Bacıyan-ı Rum ve biri Ahiyan-ı Rum şeklinde sıralamıştır.²² Kuruluş ve çalışma şekli ne olursa olsun öyle anlaşılıyor ki bacılar teşkilatı toplumda boşluğu ve eksikliği hissedilen bir konuda kadınların teşkilatlandırılması konusunda düşünülerek ortaya çıkarılmış bir teşkilattir. "Bacıyan-ı Rum" teşkilatı, o günkü toplumda kadınların sosyal, ekonomik, kültürel hatta askerî ve siyasî alanlarda ne kadar etkin rol aldıklarının en somut göstergesidir. Nasıl ki Ahilikte erkeklere "eli-

²² Aşıkpaşazade; Aşıkpaşaoğlu Tarihi (Tevarih-i Al-i Osman), Hızr. Nihal Atsız, Devlet Kitapları, İstanbul 1970, s.222.

ne-beline-diline sahip ol” öğüdü verilmişse, Bâcıyân-ı Rûm teşkilâtı içindeki kadınlara da “aşına-eşine-işine sahip ol” öğüdü verilmiştir. Böylece Anadolu coğrafyasında Türk ailesi temel alınarak sağlam bir cemiyet hayatı oluşturulmuştur.²³

Osmanlı Devleti’nin ilk yıllarında kadınlar ev işlerinden başka, dokumacılık gibi bazı el sanatlarıyla meşgul oluyor, çiftçilik işlerinde kocalarına yardım edip pazarlarda da alışveriş yapıyorlardı. Bu yıllarda Anadolu Türklerinde erkekten kaçma âdeti veya tesettür konusunda tutuculuk yoktu. Yıldırım Beyazıt döneminde saray eğlence merkezi haline geldi. Bundan sonra kadına bakış değişmeye başladı. Harem hayatı sadece yönetimin başkenti olarak kabul edilen İstanbul ile sınırlı kalmıştır. Osmanlı kırsal kesiminde hiçbir zaman harem hayatı görülmemiş ve tarıma dayalı Osmanlı ekonomisi içinde yer alan kadın geleneksel eşitlikçi konumunu sürdürmüş, erkeği ile aynı kanun mekânizmasını paylaşmıştır.²⁴

Tanzimata kadar Osmanlı payitahtında kadınların kılık kıyafetleri ve sokağa çıkma günleri “ferman”larla tespit edilmekteydi. Bütün emirlerde kapanmaları istenmiş, kıyafetleri en ince ayrıntısına kadar düzenlenmiştir. Bunun yanında köylü kadınlara kendi sosyal bünyeleri içinde kalmış, her işte kocasına yardımcı olmuş ve gerektiğinde ailesini koruma görevini üstlenmiştir.

Osmanlı Devletinde kadının aile çevresi dışında tahsil ve meslek hayatının olmadığı; kadınlar için tahsilin ancak dini konularda bilgi sahibi olmaktan başka bir anlam ifade etmediği bilinmektedir. Yüksek tabakalar arasında edebiyat, müzik ve resim dersleri alan kadınlar olmasına rağmen bu onların sosyal hayattaki statüsünü arttıran hususlar değil, kişisel zevk ve boş zaman değerlendirme için yapılan bir uğraş niteliğindedir.

Tanzimat döneminde kadınların büyük bir bölümü tarımda çalışırken, büyük kentlerde çok az sayıda bir kadın grubu öğrenim olanaklarından yararlanabilmekte, işçi kadınlarda fabrikalarda çok düşük ücret karşılığında çalışmaktaydı. Evlenme ve boşanma konularında şeriat hükümleri yürürlükteydi. Kentli seçkin bir kadın kesiminin örgütlenme çabasında olmasına karşın, Batılı kadınların yürürlükteki eşit haklar mücadelesine benzer bir mücadeleyi sürdürememiş ve sorunların çözümünü yöneticilerden beklemişlerdir. Görüldüğü gibi İslâm dininin etkisi altında kalan Osmanlılarda, hiçbir hak ve yetkisi olmayan Türk kadınlarının bu hak ve yetkilerine kavuşmalarının ilk adımı Tanzimat döneminde atılmıştır. Özellikle edebiyatçıların ve aydınların kadının toplumsal statüsünü eleştirmeleri ve kınamaları kadınlar için beklenen olumlu sonuçların ilk adımları olmuştur.

²³ http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=121%3Aahilik-makale25&option=com_content&Itemid=41.

²⁴ Ömer Çaha, *Sivil Kadın*, Ankara 1996, s. 80.

Osmanlı batılılaşma hareketleriyle birlikte kadın konusu bir sorunlar alanı olarak karşımıza çıkar ve bu dönemde kadın imgesi batılılaşmanın bir ölçütü kabul edilir. Kadın, sosyal hayatın önemli ve vazgeçilmez bir parçası olduğuna göre toplumsal yapı içindeki yeri ve sosyal evrimi, mevcut sistem ve yapının diğer parçalarından ve bütününden ayrı düşünülemez. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e kadar genel yapı ve sistemi yenileme çabaları sonucunda elde edilen başarı ve uğranılan başarısızlıklar aynen kadın konusunda da geçerliliğini korumaktadır. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e kadar yapılanlar Cumhuriyet dönemin için çok önemli bir referans ve tecrübe olmuştur. Dolayısıyla kadın sorununu, tarihsel süreci ve sosyal yapıyı doğru okuyarak değerlendirmektedir. 1856 yılında kadınların köle ve cariye olarak alınıp satılması yasaklandığı halde bu durumun 1900'lü yıllara kadar devam ettiğini görüyoruz öyleki Türk edebiyat tarihinin ilk romanı olarak bilinen ve Namık Kemal tarafından kaleme alınan "İntiba" romanı bu konuya ironik bir bakış açısı getirmektedir.

Sonuç

Türk dilinin ve kültürünün aktarılmasında taşıyıcı unsur olan kadın, okul öncesi öğretiminin en önemli basamağını annelik vasfıyla birleştirdiği öğretmenlikle yapar. Bizi biz yapan en derin öğretimin başlangıcı evde alınan eğitimidir ve bunda en önemli rol ise anneye düşmektedir. Bu nedenle "dil"e de "ana-dil" denmesinin nedeni de budur. Yaradılış destanında "Ak-Ana" olarak nitelendirilen Türk kadını yeryüzüne bir ışıkla indiğinden bahisle yüceltilmektedir. İslâm öncesi dönemde komşumuz olan Çin toplumunda "baba-ana" sıralaması şeklinde refleks kazanmış olan dil yapısında kadının yeri ikinci sırada yer alırken bu durumun Türkçe'de "ana-baba" şeklinde sıralandığı görülmektedir. Bunda diğer bölgesel toplumlara nazaran Türk toplumunda kadının daha öncelikli bir yerde olduğunu göstermektedir.

Arminius Wambery, Türkçede kadın için ahlaksızlık bildiren kelimelerin Türk dilinde var olmadığını, bu ifadelerin Türkçeye Arapça ve Farsçadan geçtiğini belirtmektedir.

Kadın hakları konusunda batılıların ve dünyanın övündüğü şu anki yere Türk kadını asırlar öncesinden sahiptir. Kadın karşıtı olaylar Türklüğün şuuruna ulaşmamış insanlarda görülür. Türk insanı gerçek maneviyatına döndüğünde Türk kadını toplum içinde layık olduğu yeri bulacaktır. Yapılan araştırmalarda genellikle kadın erkek eşitliği üzerine değil de kadın erkek birliği üzerine yapılırsa toplumsal düzen daha sağlıklı sağlanmış olur. Şunu unutmamalıyız ki yazılı kanunlar kadını korumada yazılı olmayan toplumsal hukuk kadar etkili olamaz. Dünya politikası güden büyük devletlere baktığımızda güçlü teşkilat ve bilinçli fertler yetiştirmiş olduklarını görüyoruz. Kadının ce-

miyet hayatındaki rolü devletlerin dünya konjonktüründeki yerini de belirlemektedir. Kadın ne kadar güçlü ve eğitilmiş olursa o kadar güçlü toplumlar ve medeniyetler ortaya çıkmaktadır. Dünyada Türklerden nüfusça fazla birçok kavim olmasına rağmen aralarından sıyrılışımızın en önemli sosyolojik nedeni “kadın”dır ki bunun siyasal sonucu ortaya çıkan devlettir.

Bugün İslâm’ın kadına bakışı gelenekselliğe veya modernizme kurban edilmiş bir bakıştır. Kur’an’daki kadınla ilgili düzenlemelerin birçoğu o dönem Arap toplumundaki sosyal düzenlemelerle ilgili olduğu görülecektir. Türk kadınının bugün geldiği yeri ve gideceği yeri görebilmemiz için tarihi geçmişine kısıtlı bir bakış getirdiğimiz bu çalışmada dikkat çekmek istediğimiz nokta hiç şüphesiz Türk toplumunun kadına bakışından çok diğer toplumların kadına bakışıdır. Farkı görebilmek için diğer toplumlarla kısa bir mukayese bile Türk kadının yerini tarihsel süreçte ortaya koyacaktır. Kadın konusu ve diğer temel konulara yaklaşımda bir yöntem sorunu yaşanmaktadır. Salt bilimin mantık ve yöntemleriyle bütün sorunları kuşatabileceğimizi sanmak yanıltıcı olabilir. Sorun olarak önümüze koyduğumuz birçok konu, çoğu defa yaklaşım biçimimiz sebebiyle bir sorun olmaktadır. Çünkü konu bütünleyen değil, parçalayan bir algı anlayışıyla sorunların içinden çıkılmaz hâle getirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AŞIKPAŞAZADE; Aşıkpaşaoğlu Tarihi (Tevarih-i Al-i Osman), Hız. Nihal Atsız, Devlet Kitapları, İstanbul 1970.
- ÇAHA, Ömer, Sivil Kadın, Ankara 1996.
- ÇANDARLIOĞLU, Gülçin, Türk Destan Kahramanları, İstanbul 1977.
- DONUK, Abdülkadir, “Eski Türk Ailesi ve Vasıfları”, Türk Yurdu, 1988, S. IX-16, ss. (5-9)
- GÖKALP, Ziya; Türkçülüğün Esasları, (Hzrl. Mehmet Kaplan), Varlık Yay., İstanbul 1970.
- GÜNDÜZ, Ahmet, “Tarihi Süreç İçerisinde Türk Toplumunda ve Devletlerinde Kadının Yeri ve Önemi”, International Journal of Social Sceince, Okt. 2012, V 5, Issue 5, (ss. 129-148)
- http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=121%3Aahilik-makale25&option=com_content&I%20temid=41
- http://www.jasstudies.com/Makaleler/2239912_g%C3%BCnd%C3%BCzahmet_129-148_5-5_T.pdf
- İbn Fazlan, İbn Fadlan Seyhatnamesi-Onuncu Asırda Türkistan’da Bir İslâm Seyyahı, Haz. R. Şeşen, İstanbul 1975.

- KAFESOĞLU, İbrahim, Türk Milli Kültürü, İstanbul 1993, Ankara 1979.
- KAFESOĞLU, İbrahim, Türkler ve Medeniyet, İstanbul 1995.
- KARAMAN, Hayrettin, Başlangıçtan Günümüze Kadar İslâm Hukuk Tarihi, İstanbul 1974.
- KÖYMEN, Mehmet Altay, Alp Arslan Zamanı Türk Toplum Hayatı, Ankara 1973.
- ÖGEL, BAHAEDDİN, Büyük Hun İmparatorluğu Tarihi, Ankara 1981.
- ÖGEL, Bahaeddin, Dünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları, Ankara 1988.
- ÖGEL, Bahaeddin, Türk Mitolojisi I, Ankara 1971.
- ÖZEK, Ali “Kur’anda Kadınlara Ait Hükümler, Haklar, Vecibeler”, Sosyal Hayatta Kadın, İstanbul 2005.
- SAVCI, Kemal, Türk Kadını, Ankara 1973.
- TAŞAĞIL, Ahmet, Gök-Türkler I, Ankara 1995,s. 112; Lev Nikoloyeviç Gumilev, Eski Türkler, Çev.: D. Ahsen Batur, İstanbul 2003.
- TUĞLACI, Pars, Türkiye’de Kadın-Osmanlı Döneminde İstanbul Kadınları, İstanbul 1984.

Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri

*Emine Cin Karagöz**

Özet

İnsan hakları, insanın insan olmaktan kaynaklanan ve insan onurunun gereği olarak sahip olduğu devredilemez ve vazgeçilemez haklar bütünüdür. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere tek başına insan olarak var olmak, kişilerin hak ve özgürlüklere sahip olması adına yeterli görülmektedir. Kadın hakları, insan haklarına bağlı ve onun gelişimiyle paralellik arz eden bir konu olduğundan insan haklarından bağımsız düşünülemez. Ancak insan haklarının gelişim sürecinde kadın hakları uzunca bir süre ihmal edilmiştir. Kadınların erkekler ile eşit haklara kavuşması uzun bir zaman zarfında gerçekleşmiştir.

Hukuk devletinde yargı kararları, insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi için büyük önem arz etmektedir. Anayasa Mahkemesi başta olmak üzere idari yargı ve adli yargının yargısal denetimi, toplumda insan haklarının korunması ve geliştirilmesi bilincini arttırmaktadır. Yargısal denetimin yanısıra insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi için ulusal ve uluslararası boyutlarda koruyucu mekanizmalar da öngörülmektedir. Bu bağlamda ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren insan haklarını korumak ve insan onuruna yaraşır bir şekilde hak ve özgürlüklerden yararlanmanın sağlanması için çeşitli müesseseler oluşturulmuştur. Bu çerçevede son olarak 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kaldırılarak Başbakanlıkla ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Kurum'un amacı, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, hukuken teminat altına alınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi, işkence ve kötü muamele ile mücadele, eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve tüm bu konulara ilişkin olarak uluslararası sözleşmelerin, ilkelerin ve standartların ülkede uygulanabilmesi için ulusal

* Dr. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı.
ecin2005@hotmail.com

Makalenin gönderilme tarihi: 21.02.2017; Kabul tarihi: 19.03.2017.

bir önleme mekanizması görevini yerine getirmektir. Kurum'un amacı bu şekilde belirlenmekle birlikte ülkemizde halen hak ve hürriyetlerden yararlanmada kadın-erkek eşitliği sağlanamamış, ayrımcılık yasağı tam olarak hayata geçirilememiştir. Özellikle istihdam alanında gerek kamusal alanda gerekse özel sektörde kadın erkek eşitliği ve fırsat eşitliği yeterince gerçekleştirilememektedir. Çalışmamızda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelenerek hak ve hürriyetlerden yararlanmada kadınlar aleyhine gerçekleştirilen cinsiyet temelli ayrımcılığın ve eşitsizliğin önlenmesi bağlamındaki Kurum'un yetkileri üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık yasağı, insan hakları, kadın-erkek eşitliği, eşitlik ilkesi.

Turkish Human Rights and Equality Institution's Jurisdiction in The Context of Equality of Women and Men and Non-Discrimination

Abstract

Human rights arises from being human and as a necessity of dignity these rights defined as an inalienable rights. As it can be understood from this definition, putting alone to be a human is enough to have rights and freedoms. Since women's rights are part of human rights and having parallelness with it; it can not be consider without human rights. However, during human rights development process, women rights was neglected in a long term period. And it has been a long time for women to get equal rights with men.

In a state under the rule of law without regarding any criteria based on gender, nation, language, religion, political and social status; all citizens benefit from rights stated in the constitution. In this context, on the matter of benefit from rights and freedoms which are arose from constitution; any situation against to the women's rights is also against to the human rights.

In the state under rule of law adjudication decisions gets higher importance for protecting human rights and improving the regime. Notably, constitutional court, judicial review of the administrative procedure and judicial justice increases the public awareness on the protection and improvising of human rights. In addition to the judicial justice, national and international scale protection mechanisms provided for protecting human rights and improving the regime. In this context in order to protect human rights and to enable a life with dignity where human can benefit of rights and freedoms in Turkey

during mid-1990s some institutionalisations realized. In this context, lately 6332 numbered Turkey Human Rights Institution Act abolished and in relation with premiership Turkey Human Rights and Equality Institution established. The aim of the institution is the protecting and developing human rights, inhibiting discriminating when benefitting from rights and freedoms which secured with law, struggle with torture and abuse, securing being equally treated and in this context in order to enable international acts turn into national regulations, to imply those principles and standards establishing national preventing mechanism

In this study on the benefitting of the granted rights and freedoms we will examine specifically employment aspects of women and men equality, forbidding discrimination and equality of opportunity starting from this institution's targets and go on.

Key words: Non-discrimination, human rights, the equality of woman and man, equality principle.

Giriş

İnsan hakları mevzuatının temel dinamiklerinden birisini oluşturan eşitlik ilkesi, özgürlüklerin gerçekleşme koşulu ve teminatı olarak genel bir kurucu ilkedir.¹ Sözcük anlamı itibariyle iki şeyin aynı ya da özdeş olması anlamına gelen gerçek eşitlik, hukuksal eşitlik ile aynı anlamı ifade etmemektedir. Hukuksal eşitlik, özdeş durumlarda aynı çözümlerin farklı durumlarda ise farklı işlemlerin uygulanması anlamına gelmektedir. Eşitlik ilkesi, bir taraftan hukuk kurallarının genel olmasını, diğer taraftan bireylere eşit davranılmasını gerektirmektedir.² Eşitlik ilkesinin uygulama alanları kanun önünde eşitlik, kadın erkek arasında eşitlik, eğitim ve fırsat eşitliği, kamu hizmetine girişte eşitlik şeklinde sıralanmaktadır.³

Eşitlik, insanlık tarihinin gelişimi boyunca içerisinde bulunulan döneme göre farklı şekillerde algılanmıştır. Antik dönem ve Ortaçağ siyasi sistemleri eşitliği kurucu bir ilke olarak görmemiştir. Ancak feodal toplum yapısının aşınmaya başlaması ile birlikte eşitlik, sosyal yaşamı düzenleyen bir ilke olarak ortaya çıkmış ve nihayet Fransız Devrimi'nin "eşitlik, kardeşlik, özgürlük sloganı" ile tüm dünyada yankı bulmuş ve geleceğin siyasi sistemlerinin il-

¹ Şeref İba, "Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 1, Mart 2006, s. 2.

² Hasan Tunç, Ender Ethem Atay, "Kamu Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Türk Hukuk Dünyası*, Mayıs 2000, s. 53; Mustafa Erdoğan, *Anayasal Demokrasi*, Ankara 1997, s. 79.

³ Ö. İbrahim Kaboğlu, *Özgürlükler Hukuku*, Ankara 2002, s. 20.

ham kaynağı olmuştur.⁴ Fransız Devrimi ile ivme kazanan eşitlik taleplerine paralel biçimde kadınların hak talepleri de yükselişe geçmiştir.

Uluslararası temel insan hakları belgelerinin başucu hükümlerinden biri olan ayrımcılık yasağı ile hukuksal eşitlik ilkesi iç içe geçmiş kavramlardır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı; aynı gerçeğin birbirinden ayrılamaz biri olumlu diğeri olumsuz iki yüzünü oluşturan, açıkça belirtilmeyen durumlarda dahi örtülü olarak birbirini içeren hatta birbirinin onusuz olmaz koşulunu oluşturan ilkelerdir.⁵ Netice itibarıyla her tür ayrımcılığa karşı temel hareket noktası eşitlik talebidir. Böyle olmakla birlikte, hukuksal eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının yöneldiği kişiler farklılık arz etmektedir. Hukuksal eşitlik diğeri bir ifadeyle kanun önünde eşitlik bireye tanınan bir hak olmasına karşın, ayırım gözetmeme ilkesi devletin üstlendiği bir yükümlülüktür.⁶

Eşitlik ilkesi, aynı durumda olanlara eşit bir biçimde davranılmasını ve farklı durumda olanlara farklı muamele yapılmasını gerektirir ki, bu gerekçelere objektif ve haklı bir neden olmaksızın uymamak ayrımcılık yaratmak şeklinde yorumlanmaktadır.⁷ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da ayrımcılık yasağını bu şekilde yorumlamaktadır.⁸

İnsan haklarına saygılı bir hukuk devletinde cinsiyet temelli, ırk, dil, din, siyasi ve sosyal statü temelli hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm vatandaşlar Anayasa’da öngörülen hak ve özgürlüklerden yararlanmaktadır.⁹ Bu bağlamda Anayasa’da öngörülen hak ve özgürlüklerden yararlanmada kadınlar aleyhine gerçekleştirilen her türlü ayrımcılık ve eşit muamele yasağına aykırılık hukuka ve insan haklarına aykırıdır.

Kadınların erkeklerle eşit olma ve kamusal alana eşit oranda katılım talepleri 20. yüzyılın ilk yarısı boyunca yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda mülkiyet hakkı, eğitim hakkı, seçme/seçilme hakkı, evlilikte

⁴ Levent Korkut, *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara 2009, s. 13.

⁵ Mesut Gülmez, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye İş Sendikası, Ankara 2009, s. 9; Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2, s. 221.

⁶ Gökçen Alpkaya, “Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Gündüz ÖKÇEN’e Armağan, C: 47, S: 1-2, Y: 1992, s. 13.

⁷ Yılmaz Aliefendioğlu, “Eşitlik İlkesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. İlhan Akın’a Armağan*, İstanbul 1999, s. 80.

⁸ Sibel İnceoğlu, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y: 2006/4, s. 56.

⁹ Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar, Rifat Murat Önok, *İnsan Hakları El Kitabı*, Kasım 2016, s. 29.

ve boşanmada yasal eşitlik hakkı kazanılmaya başlanmıştır.¹⁰ Yasal düzenlemelerle gerçekleştirilen kazanımlara rağmen cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsizlikler tam anlamıyla yok edilememiştir. Cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçilebilmesi ve eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesi için ulusal idari denetim mekanizmalarına da ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda kamu tüzel kişiliğine sahip, icrai karar alma ve uygulama yetkisi ile donatılan, özellikle de idari yaptırım kararı uygulayabilen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ulusal insan hakları koruma mekanizması olarak kurulmuştur.

1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yetkileri

Ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesine yönelik kurumsallaşma çabası günümüzde de halen devam etmektedir. Geçtiğimiz süreçte her ne kadar Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş ise de, Kurum'a yönelik eleştiriler ve tartışmalar sona ermemiştir. Özellikle eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı konularında yaşanan gelişmeler üzerine, Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na yapılan eleştiriler de dikkate alınarak yeni bir yapılanmaya gidilmiş, 6332 sayılı Kanunla kurulan Türkiye İnsan Hakları Kurumu kaldırılmış ve 6701 sayılı Kanunla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.¹¹

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, idari teşkilat içerisinde yer alan, iyi yönetim ilkesinin gerçekleştirilmesini sağlayan, idarenin yargı dışı denetim yollarından birisini oluşturmaktadır. Bu bağlamda idarenin fırsat eşitliğine aykırı uygulamaları ve cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı yönündeki iddialar nedeniyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapılmaktadır. Söz konusu başvurular yolu ile ya da Kurum'un re'sen yaptığı incelemeler üzerine idarenin denetimi gerçekleştirilmekte ve iyi yönetim ilkesinin bir gereği olan ayrımcılık yasağı ilkesi hayata geçirilmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde Kurum'un kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu görülmektedir. Kamu tüzel kişiliğine sahip olmanın sonucu olarak Kurum, kamu gücü kullanmakta, idari işlem tesis edebilmekte, yargılamada davacı ya da davalı sıfatıyla yer alabilmekte, kamu mallarına sahip olmakta ve kamu görevlisi istihdam edebilmektedir. Nitekim 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun'unda Kurum'un personelini atama yetkisi düzenlenmiş ve idari ve mali bağımsızlığına ilişkin çerçeve genel hatlarıyla çizilmiştir.¹²

¹⁰ Burcu Sarıer, *Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu Omбуд (sman)*, Ankara 2010, s. 45.

¹¹ Hayrettin Eren, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Ankara 2016, s. 73.

¹² A.k., s. 82.

Kamu tüzelkişiliğine sahip olmanın önemli bir sonucu olarak devlet tüzel kişiliği ile Kurum arasında hiyerarşi ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle devlet tüzel kişiliği içerisinde yer alan hiçbir makam Kurum'a emir ve talimat veremez ve Kurum'un kararları üzerinde hiyerarşik yetki kullanamaz. Ancak idarenin bütünlüğü ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için Kurum, Başbakanlık ile ilişkilendirilmiştir. İlişkili kuruluş kavramı ile Kurum'un görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesi amaçlanmaktadır. Doktrinde Kurum'un Başbakanlıkla ilişkilendirilmesi eleştirilmekte, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun da Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu gibi yasama organı ile ilişkilendirilmesinin gerektiği ifade edilmektedir.¹³

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Türkiye İnsan Hakları Kurumu ile İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarına yöneltilen “yaptırımsızlık” eleştirisi bertaraf edilerek, ayrımcılık yasağının ihlali halinde 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında idari para cezası uygulama yetkisi verilmektedir.¹⁴ Bağımsızlık dışında bağlayıcı karar alamadıkları için otorite kavramı da sorunlu olan ve icrai karar alma yetkisi bulunmayan “İnsan Hakları Kurumu” ve “Kamu Denetçiliği Kurumu”na karşı¹⁵ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun icrai karar alma yetkisi bulunmaktadır.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali ile sınırlı olarak verilen idari yaptırım kararı ile ulusal önleme mekanizması görevini de üstlenen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu insan hakları ihlallerini önlemeye çalışmaktadır. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası'nın¹⁶ 4. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı ilkesi bu şekilde hayata geçirilmektedir.¹⁷ Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere kamu tüzel kişiliğine sahip olan İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ayrımcılık yasağıyla etkin mücadele amacıyla idari yaptırım uygulama yetkisiyle donatılmıştır.¹⁸

Kurum'un idari yaptırım uygulama yetkisinin hukuki çerçevesi Kanun'un 25. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre “Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve

¹³ A.k., s. 84.

¹⁴ Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer, Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Ankara-İstanbul 2016, s. 565.

¹⁵ Hasan Nuri Yaşar, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, İstanbul 2016, s. 201-202.

¹⁶ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Bahtiyar Akyılmaz, “İyi Yönetim ve Avrupa İyi Yönetim Yasası”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:7, S:1-2, (Haziran-Aralık 2003), s. 155 vd.

¹⁷ Akyılmaz, Sezginer, Kaya, *a.g.e.*, s. 566.

¹⁸ Eren, *a.g.e.*, s. 131.

çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. İdari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması halinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.”

Kanun'un ispat yükü başlıklı 21. maddesine göre “münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekmektedir”. İspat yükünü tersine çeviren bu düzenleme ayrımcılık yasağının ihlali iddiasında bulunan kişinin hukuki korunmasının sağlanması açısından son derece olumlu bir adımdır. Şöyle ki; hukukta iddia sahibinin iddiasını ispat etmekle yükümlü olması şeklindeki kurala¹⁹ ağırlık verilmesinin zarar görenin aleyhine neticeler doğurması, adalet ve hakkaniyet duygularını rencide etmesi gibi bir durum söz konusu olduğunda ispat külfetinin yer değiştirmesi kabul edilmektedir.²⁰ Somut olayda gerçeğin tam olarak ortaya konulamaması nedeniyle yüksek bir olasılığın gerçeğin yerine ikame edilmesi anlamına gelen karinelere²¹ yolu ile ayrımcılık iddiasında bulunan ilgilinin ispat yükü hafifletilmekte, ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğini ispat yükü karşı tarafa geçmektedir. Burada amaç, taraflar arasındaki eşitsizliğin karine yoluyla dengelenmesi ve ihlal iddiasında bulunan kişinin ispat güçlüğü düşünülerek ispat yükünün hafifletilmesidir.²²

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun amacı insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi olduğu için, Kurum toplumsal yaşamın her alanında her kategorideki insan hakları ihlallerinin önlenmesi için görev ifa etmektedir. Kanun'un çeşitli hükümlerinde²³ belirtildiği üzere Kurum, top-

¹⁹ Türk Medeni Kanunu m. 6: “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür”.

²⁰ Emine Cin Karagöz, “*İdare Hukukunda Karine ve Varsayım*”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2016, s. 147.

²¹ A.k., s. 68.

²² A.k., s. 68.

²³ 6701 sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 26: “İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi, Kurum personeli veya insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri tarafından verilir. Eğiticilerin nitelikleri, çalışma usul ve esasları ile eğiticilere verilecek ücret Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak yönetmelikle düzenlenir.”

lumda insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik bilincin artırılabilmesi için projeler gerçekleştirme ve eğitimler vermektedir. Kurum'un istihdam ettiği uzmanları aracılığıyla gerçekleştirdiği projeler ve verdiği eğitimlerden yola çıkılarak görülmektedir ki; Kurum özellikle kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın-erkek fırsat eşitliği konuları üzerinde durmaktadır.²⁴ Kadına yönelik şiddet, kadın-erkek fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği konuları üzerinde hassasiyetle durulmasının temelinde, ülkemizde kadının başta yaşam hakkı olmak üzere pek çok hak ve özgürlüğünün korunamaması yatmaktadır. Anayasal ve yasal düzenlemelere karşın halen kadın erkek eşitliği toplumsal yaşamın her alanında sağlanamamaktadır. Kültürel, dinsel ve geleneksel inançlar ve önyargılar hukuk kurallarının ihlaline haklı gerekçe olarak ileri sürülmektedir. Ülkemizin önemli sorunlarından birisi böylece gün yüzünde dururken, bu gerçeği değiştirmek adına Kurum'un eğitim, araştırma ve geliştirme görevi büyük önem arz etmektedir. Eğitim, kadına karşı ayrımcılık yasağını ihlal eden uygulamaları ortadan kaldırmak ve tekrarını önlemek üzere temel bir araç olarak değerlendirilmelidir. İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirme faaliyeti yürütülmelidir.²⁵

Kurum'un önemli yetkilerinden birisi olan uzlaştırma yetkisi, Kanun'un 18. maddesinde düzenlenmektedir. Bu hükme göre Kurum, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlali iddiasında bulunan taraf ile ihlal iddiasına muhatap olan karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi şeklinde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ya da kovuşturmada ya da delil olarak kullanılamaz. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan uzlaşma, uyuşmazlığın taraflarından bağımsız ve objektif konumda bulunan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına çeşitli çözüm önerileri sunması ve ortaya çıkan somut çözüm önerilerinden biri üzerinde tarafların mutabakatını sağlamaya

²⁴ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından TÜLOMSAŞ çalışanlarına yönelik Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Eğitimi Eskişehir'de 11.12.2015'te ve 22.12.2016 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://www.tihk.gov.tr/tr/>. (Erişim Tarihi: 15.02.2017).

²⁵ Eren, *a.g.e.*, s. 125.

yönelik bir yöntemdir.²⁶ Uzlaşma müessesesi ile yargı makamlarına gitmeden uyuşmazlığın dostane bir şekilde çözülmesi sağlanmakta ve yargının iş yükü hafifletilmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tercih edilmesinin nedeni, mahkemelerin artan iş yükü nedeniyle zamandan tasarruf etme isteği, yargılama giderlerinin yüksek olması ve iş yükü nedeniyle adaletin geç tecelli etmesidir.²⁷ Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tercih edilmesinin diğer bir nedeni ise, özellikle iş hukuku alanında işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin kişisel nitelik taşıması ve açılacak davaların bu ilişkiye zarar vererek yıkılmasına neden olacağı gerçeğinden hareketle alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi ile çözüme kavuşturulmasında fayda bulunmasıdır.²⁸

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin (k) bendi ve 19. maddesinin 2. fıkrasına²⁹ göre Kurum, ulusal önleme mekanizması olarak kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapma yetkisine de sahiptir. Bu yetkinin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için en etkili yöntem, kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldıkları yerlere yapılacak habersiz ziyaretlerdir.³⁰ Kanun'un 2. maddesinde düzenli ziyaretlerden söz edilmektedir. Oysa düzensiz ziyaretler, insan hakları ihlalini durdurma potansiyeli açısından daha işlevsel bir araç olacaktır.³¹

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 19. maddesinde Kurum'un ihlal iddialarını inceleme yetkisi ve kapsamı düzenlenmektedir. Buna göre, insan hakları ve eşitlik uzmanları, uzman yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer personel, Başkan'ın yetkilendirmesi halinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma

²⁶ Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara 2016, s. 155; Süha Tanrıver, "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Çözüm Yolları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 64, Ankara 2006, s. 153; Zehra Odyakmaz, Serkan Çınarlı, *İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği*, Ankara 2013, s. 31.

²⁷ Fatma Başterzi, "Eşitlik Kurumu, Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli", *TİSK Akademi*, C: 2, S: 3, 2007/1, s. 142.

²⁸ A.k., s. 143.

²⁹ 6701 sayılı Kanun m. 19/2: "...özürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar."

³⁰ Eren, a.g.e., s. 121.

³¹ Kerem Altıparmak, *Köprüden Önce Son Çıkış: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanun Tasarısı'nın Eleştirel Değerlendirmesi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, *İnsan Hakları Çalışma Metinleri: XIII*, Ankara 2010, s. 42, Eren, a.g.e., s. 122.

altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kurum'un inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur. Kurum'un inceleme ve araştırma yetkisini etkili bir şekilde kullanabilmesi için düzenleyici süreler öngörülmesi, etkili bir soruşturma yapılmasına zemin hazırlamaktadır. Ancak uzmanların ve uzman yardımcılarının ihlal iddiası incelemelerinde ancak Başkan'ın yetkilendirmesi halinde araştırma ve inceleme yetkilerini kullanabilmeleri eleştiriye açık bir düzenlemedir.³² Zira ihlal iddiasına yönelik etkili bir soruşturmanın yürütülebilmesi için, uzmanların özellikle acil bilgi ihtiyacı olan durumlarda ivedilikle harekete geçmesi gerekmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 20. maddesine göre Kurum'un inceleme ve araştırma görevi çerçevesinde ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi bulunmaktadır. Ayrımcılık yasağının önlenmesi bağlamında özellikle istihdam alanında cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçilmesi noktasında ve ayrımcılık türlerinden birisini oluşturan mobbingin ispatında tanık delili büyük önem arz etmektedir.³³ Bu çerçevede kurumlarda bulunan güvenlik kameraları da delil olarak değerlendirilebilecektir.³⁴ Kurum'a tanınan bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi, eşit muamele ilkesinin ve ayrımcılık yasağının gerçekleştirilebilmesi için önemli bir yere sahiptir. Zira söz konusu yetkiler ile etkili bir idari denetim gerçekleştirilmekte ve ispat kolaylığı sağlanarak ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerinin ortaya konulması kolaylaştırılmaktadır.

2. Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmadığı, Ayrımcılık Yasağının İhlal Edildiği Alanlar

Eşit muamele ilkesine aykırılık oluşturan davranış biçimlerinin bir kısmı Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde yer almış, diğer bir kısmı ise eşitlik kurumlarına yapılan başvurular ile tespit edilmiştir.³⁵ Buna göre, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, Müslümanlara karşı ayrımcılık, Yahudi düşmanlığı, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, evli çiftlerin farklı ülkelere gönde-

³² Eren, *a.g.e.*, s. 120; Altıparmak, *a.g.e.*, s. 42.

³³ Atilla Erkal, *İdare Hukukunda Mobbing*, Ankara 2015, s. 197.

³⁴ *A.k.*, s. 197.

³⁵ Zehra Odyakmaz, Bayram Keskin, Yusuf Deniz, "6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7. Sayı, s. 721.

rilmesi, mültecilerin yerleşim bölgelerinden tahliye edilmesi transseksüellerin fişlenmesi örnekleri eşit muamele yasağına aykırılık teşkil etmektedir.³⁶ Ayrıca mesleki eğitimden yoksun bırakılmak, işe giriş, çalışma koşullarının belirlenmesinde kadın erkeğe eşit muamele edilmemesi, cinsel taciz, kadın ve erkeklerin mal, hizmet ve mülkiyete eşit şekilde erişememeleri, kadınların hamilelik ve diğer biyolojik nedenlere eşit muamele ilkesi gereğince korunmaması da eşit muamele ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.³⁷

Kuşkusuz ülkemiz açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği temel alanlardan birisi, istihdam alanında kadına karşı ayrımcılıktır. Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu yüce Atatürk, Kurtuluş Savaşının en zor günlerinde dahi Türk kadınının toplum içerisindeki rolünün önemini idrak ederek, kadının sosyal yaşamdaki rolü konusunda önemli ve ciddi adımlar atmıştır. Atatürk döneminde, Türk kadınının hukuki statüsünü muasır medeniyetlerdeki düzeye çıkarmak için çeşitli hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak gerçekleştirilen tüm hukuki reformlara rağmen cinsiyetler arasındaki ayrımcılık halen sürmekte ve özellikle istihdam alanında kadına karşı ayrımcılık yoğun bir biçimde uygulanmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının temelinde insan onuru açısından cinsiyet nedeniyle farklı değerlendirme yapılamayacağı gerçeği bulunmaktadır.³⁸ Zira tüm insanların salt insan olmalarından ötürü sahip oldukları insan onuru nedeniyle hak ve özgürlüklerin öznesi sayılması, elbette ki hak ve özgürlüklerden somut bir biçimde yararlanmada farklı işlem ve uygulamalarla karşılaşmalarını gerektirir.³⁹

İstihdam alanında yaşanan kadına karşı ayrımcılığın temelinde, toplumsal değer yargıları, kültürel, dinsel ve geleneksel inançlar, aile içerisinde kadının rol dağılımının dengesizliği ve sorumluluklarının ağır olması, eğitim yetersizliği, iş hayatındaki tecrübe eksikliği, iş ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler bulunmaktadır. 2013 yılı TÜİK verilerine göre kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere göre oldukça düşük olmakla birlikte kadınların eğitim seviyesi arttıkça özellikle yükseköğretimden mezuniyet durumu yükseldikçe iş gücüne katılım oranı, aynı oranda yükselmektedir.⁴⁰ Bu sonuca göre kadınların

³⁶ A.k., s. 725.

³⁷ Zehra Odyakmaz, "Eşitlik Kurumları ve Türkiye'de Durum", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, S: 1, Y: 2008, s. 95; Odyakmaz, Keskin, Deniz, a.g.e., s. 725.

³⁸ Zafer Gören, *Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulanma Biçimi)*, İzmir 1998, s. 23.

³⁹ Emine Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: LXIX, S: 1-2, 2011, s. 1068.

⁴⁰ Güler Özdoğan, "İstihdam Katılımı", *Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Kadının İnsan Hakla-*

işgücüne katılım oranının arttırılabilmesi için eğitim seviyelerinin arttırılması gerekmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca istihdam, ayrımcılık yasağının uygulamasını oluşturan temel alanlardan birisidir. Kanun'da Kurum'un görev alanı belirlenirken bütünsel bir yaklaşım sergilenmekte ve kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm istihdam alanları denetim kapsamına alınmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun görev alanının kamu- özel ayrımı yapılmaksızın tüm iş alanları olarak belirlenmesi Kurum'un ulusal önleme mekanizması fonksiyonunu yerine getirmesi adına önemli ve ciddi bir adımdır. Ayrıca söz konusu Kanun'da "mobbing"⁴¹ olarak adlandırılan "iş yerinde yıldırma fiili" kamu- özel ayrımı yapılmaksızın ayrımcılık yasağının ihlali olarak düzenlenmekte ve mobbingle mücadele Kurum'un görevleri arasında yer almaktadır.⁴²

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, özel sektör açısından işe almada, çalışma koşullarının belirlenmesi ve uygulanmasında, işe son vermede, işverenin eşit davranma borcu düzenlenerek cinsiyet, renk, ırk, dil, din, inanç, etnik köken, engellilik ve yaşa dayalı ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmektedir.⁴³ Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı" ifade edilmektedir. Aynı hükmün 3. fıkrasında da "işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" hükmü yer almaktadır. Cinsiyet nedeniyle ücrete yönelik ayrımcılık yapılması yasağı ise konunun önemi nedeniyle ayrı bir fıkroda düzenlenmiştir.⁴⁴ Türk hukukuna kaynaklık eden Avrupa Birliği mevzuatında da Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması uyarınca kadınlar erkekler ile aynı işi yapmaları halinde aynı ücreti alma hakkına sahiptirler. Ücret kavramının kapsamı içerisine, iş nedeniyle çalışanlara ayni ve nakdi olarak doğrudan ya da dolaylı tanınmış olan bütün avantajlar girmektedir.⁴⁵

rı Çalıştayını, 06.03.2014, Ankara, s. 64.

⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Erkal, *a.g.e.*, s. 7 vd.

⁴² Akyılmaz, Sezginer, Kaya, *a.g.e.*, s. 565.

⁴³ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun Tasarısı Gereççesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-059.pdf>, Erişim Tarihi: 12.02.2017.

⁴⁴ Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s. 67.

⁴⁵ Ender Ethem Atay, "Avrupa Birliği Üyesi Olmanın Vatandaşlara Tanınmış Olduğu Belli Başlı Haklar", *Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Der-*

Kadınlar aleyhine gerçekleştiren ayrımcılığın somut örnekleri şunlardır: İş ilanında yalnızca erkek adayların başvurabileceğinin belirtilmesi, ücretlendirmede erkekler lehine bir uygulama yapılması, ağır iş yükü nedeniyle kadınların çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları ve gebelik gibi gerekçelerle iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Yine işverenin iş başvurusu sırasında kadın adaya hamile olup olmadığını sorması ya da çocuk sahibi olmayı planlayıp planlamadığına ilişkin sorular yönelmesi, özel hayatın gizliğini ihlaldir ve Anayasanın 10. maddesinde ifade edilen cinsiyete dayalı ayırım yapma yasasını ihlal etmektedir.⁴⁶ Avrupa Adalet Divanı da hamilelik gerekçesiyle işçinin işe alınmamasını hukuka aykırı bulduğu “Dekker” kararının gerekçesinde işçi adayının iş görüşmesi esnasında kendisine sorulmadan hamile olduğunu belirtmek veya sorulduğunda hamile olduğunu söylemek zorunda olmadığını ifade etmiştir.⁴⁷

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun’unda özellikle özel sektörde gebelik, annelik, çocuk bakımı gibi gerekçelerle istihdam başvurusunun engellenemeyeceği hüküm altına alınarak kadınların iş hayatında karşılaşılabileceği zorluklara karşı bir güvence sağlanmaktadır.⁴⁸

Ayrımcılık yasası, işe kabulde olduğu kadar çalışma şartlarının belirlenmesi, uygulanması ve istihdamın sürdürülebilirliği noktasında da uygulanmak zorundadır. Bununla birlikte ülkemizde kadınlara karşı ayrımcılık işe kabulde olduğu kadar işyerinde çalışma esnasında da uygulama alanı bulmaktadır. Kadınlar, işyerinde salt cinsiyetleri nedeniyle dışlanmaktadır. Salt cinsiyet nedeniyle iş yerinde istememe ve belli bir süreyle sistematik hale gelecek şekilde dışlama şeklinde ortaya çıkan fiile, cinsiyet nedeniyle mobbing uygulama denmektedir.⁴⁹ Burada amaç, kadın ya da erkek çalışanın işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Söz konusu fiil, ülkemizde genellikle kadınlar aleyhine gerçekleştirilmektedir. Cinsiyet nedeniyle mobbing uygulanması fiiline karşı korunmada başta Anayasal düzenlemeler olmak üzere çeşitli kanuni düzenlemeler mevcuttur.⁵⁰ Anayasal ve yasal düzenlemelerin yanı sıra Avrupa’da olduğu gibi cinsiyete dayanan ayrımcılığın dışında her türlü ayrımcılığın önlenmesine ilişkin 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik

gisi, C: II, S: 1-2, Haziran-Aralık 1998, s. 239-241.

⁴⁶ Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013 (106), s. 98.

⁴⁷ *A.k.*, s. 99.

⁴⁸ Zehra Odyakmaz, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, *İşveren*, Nisan-Mayıs 2005, S: 7-8, C: 43, s. 34-37.

⁴⁹ Erkal, *a.g.e.*, s. 40.

⁵⁰ *A.k.*, s. 139-140.

Kurumu'nun varlığı, hukuki korunmanın sağlanması açısından ülkemiz için ciddi bir adım teşkil etmektedir.

Kamu hizmetine girme, kamu yönetiminde çalışmak üzere işe alınma ve bu kuruluşlarda istihdam edilme anlamına gelmektedir. 1982 Anayasasının 70. maddesinde, "Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez" hükmü ve Anayasanın 10. maddesinde "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü yer almaktadır. Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde devlet memurluğuna girişte genel ve özel şartlar düzenlenmektedir. Kamu hizmetlerinin özellikleri değerlendirilerek mesleğe girişte özel koşulların öngörülebileceği belirtilmekte ancak koşulları sağlayan herkesin kadın erkek ayrımı yapılmaksızın başvuruda bulunmasına bir engel bulunmamaktadır.⁵¹ Kamu hizmetine girmede ve görevde yükselmeye tek ölçüt adayın bilgi birikimi, donanımı ve tecrübesi olmalı, bu konudaki tespit ise herkesin eşit koşullar ve olanaklar çerçevesinde katıldığı nesnel ve açık yarışma sınavlarına dayanmalıdır.⁵²

Ülkemizde kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımı özellikle kadınlar aleyhine olacak şekilde gerçekleşmiştir.⁵³ Öyle ki ülkemizde geçmiş dönemlerde bazı kamu hizmetlerine girişte cinsiyete dayalı kota uygulamaları yapılmıştır. Günümüzde Anayasal ve yasal düzenlemelerle kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği teminat altına alınmış olmasına rağmen uygulamada bazı meslek gruplarında erkeklere oranla kadınların sayısının azlığı dikkat çekici boyutlardadır.⁵⁴

Kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve hatta ortadan kaldırılması için öncelikle idareye büyük bir görev düşmektedir. Kamu hizmetine girmede başvuru şartlarının, görevin gerektirdiği nitelikler ve hizmet gerekleri doğrultusunda objektif kriterler ekseninde belirlenerek liyakat ve eşitlik ilkesine uygun bir biçimde oluşturulması gerekmektedir. Hukuk devletinde sorumlu bir idarenin yapması gereken şekilde başvuru şartlarının nesnel bir şekilde düzenlenmesi ile cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmiş ve belli kesimlerin mağduriyetleri önlenmiş olacaktır.⁵⁵ İdare, kamu hizmetine

⁵¹ Meltem Kutlu Gürsel, "Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği İlkesi Konusunda Bir Değerlendirme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 4, S: 2, Y: 2002, s. 31.

⁵² Abdullah Uz, "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 2, S: 1, Y: 2011, s. 81.

⁵³ Cin, *a.g.m.*, s. 1068.

⁵⁴ *A.k.*, s. 1069.

⁵⁵ *A.k.*, s. 1069.

girme aşamasında olduğu kadar kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi aşamasında da sorumlu bir idarenin yapması gereken şekilde kadınların kamu hizmetinde kalmasını kolaylaştırıcı düzenlemeler yapmalıdır. Kamu kurumlarında kreş açılması zorunluluğunun getirilmesi, doğum izni ve süt izinlerinin zamanlamasının planlanması ve uygulanması, doğum izninin kadın ve erkek arasında paylaşılması gibi kolaylaştırıcı düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.⁵⁶

Kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde yargı organlarına özellikle de Danıştay'a büyük görev düşmektedir. Bilindiği üzere yargı, pozitif hukuk kurallarının hayata geçirilmesinde üstlenmiş olduğu rol nedeniyle adalet ve eşitliğin sağlanmasında öncelikli bir yere sahiptir. Danıştay, kamu hizmetine girişte cinsiyet ayrımı yapılmaması konusunda vereceği kararlarla, yargı kararlarını yerine getirmek zorunda olan makamları ve görevlileri harekete geçmek ve hukuka uygun eylem ve işlemlerde bulunmak zorunda bırakacaktır. Bu da, sonuçta her türlü aksi yöndeki önyargılar ve sosyal kabullere rağmen, uluslararası insan hakları hukukunun ve Türk Anayasa hukukunun gereği olan istihdamda kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi ilkesinin eksiksiz uygulanması yolunda hukuka emsalsiz bir katkı anlamına gelecektir.⁵⁷

Kadına karşı ayrımcılığın uygulandığı diğer bir alan ise siyasal katılımıdır. Zira kadınların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine katılımı son derece yetersizdir. Bunun yanı sıra cinsiyet eşitsizliği ve anti-demokratik parti yapısı gibi siyasal katılımın önündeki geleneksel engeller, kadınları aktif siyasal yaşama girmelerinden sonra da etkilemektedir. Türkiye İnsan Hakları Kurumu 2015 yılında verdiği kararında seçme hakkının kullanılmasında dil kotasını değerlendirirken dolaylı olarak kadınların seçme hakkına katılımını da değerlendirmiştir. Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na bir sivil toplum kuruluşu tarafından yapılan başvuruda 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Yüksek Seçim Kurulu'nun hazırlamış olduğu eğitim filminin Kürtçe olarak da hazırlanması talebi Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı tarafından reddedilmiştir. Başvurucuların Anayasal bir hak olan seçme hakkının kullanılmasında ayrımcılık yapıldığına yönelik başvurularında Kurum, devletin pozitif yükümlülüklerinin gereği olarak Türkçe dışındaki dillerde de kamu spotu hazırlanması hususunda tavsiyede bulunulması kararı vermiştir.⁵⁸ Kurum, Türkiye'deki kadınların okuma yazma oranlarının erkeklere göre düşüklüğünü değerlendirmiş ve okuma yazma bilmeyen kadınların aynı zamanda Türkçe

⁵⁶ Züleyha Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, İstanbul 2015, s. 132.

⁵⁷ Cin, *a.g.m.*, s. 1070.

⁵⁸ Türkiye İnsan Hakları Kurumu İnsan Hakları Kurulu Kararı, Başvuru Kayıt Numarası: 2015/1344, Karar Tarihi: 25.06.2015, <http://www.tihk.gov.tr/tr>. Erişim Tarihi: 16.02.2017.

bilmemeleri halinde bu kişilerin seçme hakkını kullanmalarının erkeklere oranla daha fazla kısıtlanmış olacağı sonucuna ulaşmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kamusal hayata katılamayan kadının, seçme hakkının kullanılmasında dil ve eğitim şartı nedeniyle siyasal hayata katılımının da engellendiği gerçeği ortaya konulmuştur.⁵⁹ Anayasa'nın 10. maddesinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının devletin pozitif yükümlülükleri arasında olduğu belirtilirken seçmenlerin bilgilendirilmesine yönelik ayrımcılık içeren mevcut uygulamanın kadın erkek eşitsizliğinin kadınlar aleyhine daha da derinleştirdiği ifade edilmiştir.

Sonuç

Ülkemizde kadın hakları hukuken güvence altına alınmış olmasına karşın, toplumsal yaşamda halen ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadına yönelik şiddet, cinsel taciz, kadınların çalışma hayatına etkin katılımının sağlanamaması, kız çocuklarının eğitimlerinin henüz istenen seviyelere gelememesi, gelir dağılımında kadının aleyhine var olan eşitsizlik, karar alma ve politika oluşturma süreçlerinde yeterli katılımının sağlanamaması başlıca sorunlardır. Kadınların karşılaştığı dezavantajlı muamelelerin önlenmesi için öncelikle toplumsal anlayış ve değer yargılarının sorgulanması ve değiştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede başta siyasi ve idari yapı olmak üzere toplumsal hayatın tüm katmanları kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi için çaba göstermeli ve toplumdaki farkındalık düzeyi ve bilinç artırılmalıdır.

İnsan haklarının ayrılmaz bir parçası olan kadın haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi toplumun çeşitli katmanlarına kadar uzanan çok boyutlu bir çaba ve işbirliğini gerektirmektedir. Bu çerçevede öncelikle yargı makamlarına büyük görev düşmektedir. Bunun yanı sıra yargı dışı başvuru yolları da insan hakları rejiminin geliştirilmesi için önem arz etmektedir. Bu çerçevede idari teşkilat içerisinde yer alan çeşitli kurum ve kurullar yoluyla da uluslararası standartlar referans alınarak insan hakları alanında gelişmeler kaydedilmektedir. Bu bağlamda ülkemizde son olarak 6701 sayılı Kanunla İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde ilk göze çarpan düzenleme, münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali durumlarında Kurum'a tanınan idari yaptırım yetkisidir. İdari yaptırım yetkisiyle birlikte "yaptırımsızlık" eleştirisi bertaraf edilerek, bağlayıcı karar alma yetkisi Kurum'a tanınmaktadır. Kurum'un yaptırım gücü ile donatılması ve re'sen icra gücü ayrımcılık yasağı ihlallerinin önüne geçilmesi için önemli bir gelişmedir.

⁵⁹ Türkiye İnsan Hakları Kurumu İnsan Hakları Kurulu Kararı, Başvuru Kayıt Numarası: 2015/1344, Karar Tarihi: 25.06.2015, <http://www.tihk.gov.tr/tr>. Erişim Tarihi: 16.02.2017.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde göze çarpan diğer bir düzenleme, ilgililerin Kurum'a başvurmadan önce bu Kanun'a aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etmesidir. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde Kurum'a başvuru yapılabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte bu kuralın istisnası, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şart aranmadan Kurum'a başvurular kabul edilmektedir. Dava açma süresi içerisinde Kurum'a yapılan başvurular, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurmaktadır. Bu hükümden anlaşılacağı üzere dava açma süresi dolduktan sonra Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yapılan başvuru, dava açma süresini durdurmaz.

İnsan haklarının ayrılmaz bir parçası olan kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi için görev ifa eden, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi için idari yaptırım yetkisi ile donatılan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun bu alanda olumlu katkılar sağlayabilmesi için bağımsızlık vasfına sahip olması son derece önemlidir. Bağımsızlık, Kurum'un her türlü baskıdan, yönlendirmeden uzak, kendi personeli ve bütçesiyle görevlerini özgürce yerine getirebilmesidir. Bu alandaki temel çerçeveyi çizen Paris Prensiplerinin temel ilkelerinden biri ulusal insan hakları kurumlarının "hükümetten bağımsız" olmasıdır. Bununla birlikte Avrupa Birliği ülkelerinde de eşitlik kurumlarına yöneltilen en ciddi eleştiri, yine Kurumların yeterince bağımsız olmamasıdır.⁶⁰ Bu eleştiri, eşitlik kurumlarının oluşumunda sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, işçilerin, bağımsız kişilerin bulunmasıyla aşılılmaya çalışılmaktadır.

Kurum'un karar organı olan Kurul'un üyelerinin belirlenmesinde çoğulculuk ilkesi dikkate alınmalıdır. Ulusal insan hakları mevzuatının temel dayanağını oluşturan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 20/12/1993 tarihinde kabul ettiği 48/134 sayılı Karar'ın ekinde yer alan, "Paris Prensipleri" olarak bilinen ilkelere göre de, ulusal insan hakları kurumunun oluşumu seçimle ya da başka bir yolla gerçekleştirilsin, üyelerinin belirlenmesinde özellikle, insan hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadele alanlarında sorumluluk üstlenen sivil toplum kuruluşları, sendikalar, avukatlar, doktorlar, gazeteciler ve önde gelen bilim adamları örgütleri gibi ilgili sosyal ve mesleki örgütlerin, felsefi veya dini düşünce akımlarının, üniversiteler ve nitelikli uzmanların, parlamentonun üyelerine yer verilmesi gerekmektedir.⁶¹ Bununla birlikte Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun oluşturulma biçiminin, Paris ilkelerinde

⁶⁰ Başterzi, *a.g.m.*, s. 116.

⁶¹ Bülent Algan, Salim Işık, *Ulusal İnsan Hakları Mekanizmaları Mevzuatı*, Ankara 2016, s. 175.

yer verilen çoğulculuk ve çeşitliliğin sağlanması kriterini gerçekleştirmediği görülmektedir.

Son olarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi için görev ifa eden Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu üyelerinin ivedilikle seçilmesi gerekmektedir. Yine 6701 sayılı Kanun'un uygulama esas ve ilkelerine ilişkin uygulama yönetmeliğinin ivedilikle çıkarılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AKYILMAZ, Bahtiyar, “İyi Yönetim ve Avrupa İyi Yönetim Yasası”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:7, S:1-2, (Haziran-Aralık 2003).
- AKYILMAZ, Bahtiyar, Murat Sezginer, Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Ankara-İstanbul 2016.
- ALGAN, Bülent, Salim Işık, *Ulusal İnsan Hakları Mekanizmaları Mevzuatı*, Ankara 2016.
- ALİEFENDİOĞLU, Yılmaz, “Eşitlik İlkesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. İlhan Akın'a Armağan*, İstanbul 1999.
- ALPKAYA, Gökçen, “Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Gündüz ÖKÇEN'e Armağan, C: 47, S: 1-2, Y: 1992.
- ALTIPARMAK, Kerem, *Köprüden Önce Son Çıkış: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanun Tasarısı'nın Eleştirel Değerlendirmesi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, İnsan Hakları Çalışma Metinleri: XIII, Ankara 2010.
- ATAY, Ender Ethem, “Avrupa Birliği Üyesi Olmanın Vatandaşlara Tanımış Olduğu Belli Başlı Haklar”, *Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: II, S: 1-2, Haziran-Aralık 1998.
- BAŞTERZİ, Fatma, “Eşitlik Kurumu, Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli”, *TİSK Akademi*, C:2, S: 3, 2007/1.
- CİN, Emine, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: LXIX, S: 1-2, 2011.
- ÇAĞLAYAN, Ramazan, *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara 2016.
- ERDOĞAN, Mustafa, *Anayasal Demokrasi*, Ankara 1997.
- EREN, Hayrettin, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Ankara 2016.
- ERKAL, Atilla, *İdare Hukukunda Mobbing*, Ankara 2015.
- GÖREN, Zafer, *Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Hak-*

- lara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulanma Biçimi)*, İzmir 1998.
- GÜLMEZ, Mesut, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye İş Sendikası Ankara 2009.
- GÜLMEZ, Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2.
- GÜRSEL KUTLU, Meltem, “Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği İlkesi Konusunda Bir Değerlendirme”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 4, S: 2, Y: 2002.
- İBA, Şeref, “Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği”, *Amme İdaresi Dergisi*, C: 39, S: 1, Mart 2006.
- İNCEOĞLU, Sibel, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y: 2006/4.
- KABOĞLU, İbrahim, *Özgürlükler Hukuku*, Ankara 2002.
- KABOĞLU, İbrahim, “Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunları”, *Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kuruluş Bildirgesi Etkinlikler ve Belgeler*, Ankara 2000.
- KARAGÖZ CİN, Emine, “İdare Hukukunda Karine ve Varsayım”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2016.
- KESKİN, Züleyha, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, İstanbul 2015.
- KORKUT, Levent, *Ayrımcılık Karşısı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara 2009.
- ODYAKMAZ, Zehra, “Eşitlik Kurumları ve Türkiye’de Durum”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, S: 1, Y: 2008.
- ODYAKMAZ, Zehra, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, *İşveren*, Nisan-Mayıs 2005, S. 7-8, C. 43.
- ODYAKMAZ, Zehra, Bayram Keskin, Yusuf Deniz, “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, *Uyusmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7. Sayı.
- ODYAKMAZ, Zehra, Serkan Çınarlı, *İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği*, Ankara 2013.
- ÖZDOĞAN, Güler, “İstihdama Katılım”, *Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Kadının İnsan Hakları Çalıştayı*, 06.03.2014, Ankara.
- SARIER, Burcu, *Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu, Ombud (sman)*, Ankara 2010.

- TANRIVER, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Çözüm Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 64, Ankara 2006.
- TEZCAN, Durmuş, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar, Rifat Murat Önok, *İnsan Hakları El Kitabı*, Kasım 2016.
- TUNÇ, Hasan, Ender Ethem Atay, “Kamu Hukukunda Eşitlik İlkesi”, *Türk Hukuk Dünyası*, Mayıs 2000.
- UZ, Abdullah, “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 2, S: 1, Y: 2011.
- YAŞAR, Hasan Nuri, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, İstanbul 2016.
- YENİSEY DOĞAN, Kübra, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4.
- YUVALI, Ertuğrul, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013 (106).

Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme*

Hande Sapmaz**

Özet

Neoliberal teori Dünya’da ekonomik krizlerin üstesinden gelmek üzere ekonomiyi revize etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Neoliberal teori neomuhabazakârlık paradigmasıyla da yoğurularak 20. yüzyıldan itibaren tüm dünya politikalarında etkinliğini gösterecek “yeni sağ” anlayışını yaratmıştır. Yeni sağ küreselleşme yoluyla dünyada bulunan birçok ülkenin politika yapma süreçlerinde hakim paradigma olmuştur. Bazı ülkeler, neoliberal teori ekseninde daha çok kârı amaçlarken birbirleriyle daha fazla iletişime geçmektedir. Böylece ekonomik sistemler, bu teoriye göre yeniden şekillenmiştir. Ekonomi ve neoliberal politikalar, “kadının statüsünü” de büyük ölçüde etkilemektedir. Makalede amaçlanan neoliberal teoriyle kadının artan değerine dikkat çekerek konunun Türkiye’de bugün hangi boyutlara taşındığını tespit etmektir. Son yıllarda kadınlarla ilgili Türkiye’de yapılan yasal düzenlemeler, iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmeyi hedeflemektedir. Makalede bu husus süt izni gibi örnekler verilmek suretiyle ifade edilmektedir. Bu sayede çalışmada iddia edilen kadın kavramının değerindeki değişimin net bir şekilde görülmesi mümkündür. Ayrıca örnekleri verilen yasal düzenlemeler ve iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları konunun güncel bir şekilde ele alınmasını sağlamaktadır.

Makalenin kapsamında günümüz ekonomik sisteminin en belirleyici parametresi olarak neoliberalizm teorisi ve bu teoriyle ilişkili kavramlar vardır. Çalışmada neoliberal teorinin yanında sosyal devlet kavramına da değinilmektedir. Bu kavramlar ile Türkiye’de kadının, “annelik statüsü ve istihdam unsuru” olması örnek verilen ilgili yasal düzenlemeler yoluyla ilişkilendirilecektir.

* Bu makale “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yeni Sağ Düşüncenin Türkiye’de Yansıması: Sağlık Üzerine Bir İnceleme” yayınlanmamış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Gazi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans Programı handee.sapmaz@gmail.com

Makalenin gönderilme tarihi: 02.05.2017; Kabul tarihi: 06.06.2017.

Anahtar Kelimeler: Neoliberalizm, sosyal- refah devleti paradigması, iş ve aile yaşamını uzlaştırma, küreselleşme, kadın işgücü.

Woman, Neoliberal Policies And Globalization

Abstract

Neoliberal theory emerged with the purpose of overcoming the economic crises all over the world. It created “New Right” approach which has blown over all the world politics since 20th century by interacting with neo-conservatism paradigm. New right has become the dominant paradigm for policy making of many countries via globalization. While some countries aim for more profit on the axis of neoliberal theory, they have been in more interaction with each other. Thus, economic systems are reshaped considering this theory. Economy and neoliberal policies greatly affect the “status of woman”. This article also draws attention to the increasing value of woman with the aim of neo-liberal theory and to determine what dimensions are carried today in Turkey. In recent years, legal arrangements regarding women in Turkey aim to bring work into consonance with family life. The issue is expressed by giving examples such as maternity leave. In this way, the change in value given to the women claimed by this work can be clearly seen. Furthermore, policies of conciliating work and family life and legal arrangements with illustration to ensure that the topic is handled in an up to date manner.

The article contains the neoliberal theory which is the most decisive parameter of today’s economy and other concepts related to this theory. In addition to neoliberal theory, the study also refers to the social state concept. These concepts will be linked to women’s having “maternity status and employment status” in Turkey by the legal arrangements which are shown.

Key words: Neoliberalism, social-welfare state paradigm, conciliating work and family life, globalization, women labour force.

Giriş

Bugün dünya politikalarının daha sağlıklı anlaşılabilmesi için özellikle 20. yüzyılın sonlarından itibaren hükümetlerin politika yapma sürecinde son derece etkin olan neoliberalizmin anlaşılması önemlidir. Bu kapsamda çalışmada neoliberal teorinin kavramsal çerçevesi ve kabulleri incelenirken dünyanın küreselleşmesindeki etkisi de ele alınacaktır. Nitekim neoliberal teorinin temel kabulleri ve yarattığı sonuçların tanımları yarattığı etkinin boyutları açısından önemlidir. Bu noktada serbest piyasa kavramı, neoliberal teorinin

ekonomi politikalarını oluştururken benimsediği iki ayrı ekonomi teorisi ve önemli sonuçlara sahip küreselleşme kavramı çalışmada kendine yer bulacaktır.

Makalenin teorik alt yapısı neoliberal teori ve öngörülerinden oluşurken özellikle sosyal devlet ve küreselleşme kavramları toplumdaki kadın unsuru açısından ele alınacaktır. Küreselleşme etkisi kadın unsuru merkezinde ele alınırken göçün kadınlaşması olgusuna yer verilecektir. Ancak belirtmekte yarar vardır ki çalışmanın amacı son dönem hukuki ve politik süreçlerle kadın hakları alanında yapılmış olan değişimlerin belli paradigmlar açısından temellendirilmesidir. Neoliberal teori, sosyal devlet paradigması, küreselleşme gibi günümüzde eğitim, sağlık, toplumsal hemen her alanda üretilen politikaları etkilemiş ve etkilemeye devam eden kavramlar, kadın çalışmaları alanında belli bir ölçüde etkiye ulaşmıştır. Bu etkinin kapsamı dâhilinde makalede güncelliğini devam ettiren iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarına değinilmiştir. Bu politika özellikle verilen yasal örneklerin daha sağlıklı anlaşılabilmesini sağlayacak bütünleştirici bir biçimde ele alınmıştır. Neticede iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları AB, OECD, ILO gibi kuruluşların sosyo-politik hedefleri içerisinde kadının ev içindeki iş yükü ve iş yerindeki sorumluluklarının bağdaştırılması problemine işaret ederek oluşturulmuştur (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015, s. 100). Bu kapsamda bu politika kadının modern dünyadaki iki ayrı temel rolünü baz alarak çözüm üretmeye çalışmaktadır.

Makale işte bu değişime neden olan saiklerin temellendirilmesinde somut saptamalara ulaşmak amacıyla neoliberal teori ve sosyal devlet paradigmasından bahsetmiştir. Türkiye’de hukuksal düzenlemelerde kadın kavramının ele alınması ise bu kavramsal çerçevesi çizilen teorilerin eylem dünyasında da görülebilmesi için yapılmış örneklendirmelerdir.

1. Neoliberalizmin Tarihi ve Kavramsal Çerçevesi

1920’li yılların sonunda başlayan ve devletin ekonomide müdahaleciliğine karşı olan neoliberal teori 1960’lı ve 1970’li yıllara kadar varlığını sürdürmüştür. Hükümet politikalarına olan etkisinin net bir şekilde görülmesi ise 1980 ve sonrası olan döneme rastlamaktadır. Başka bir deyişle neoliberal düşüncenin tarihsel gelişiminde farklı dönemler söz konusudur. 1929’da yaşanan Büyük Buhran sonrası ABD Başkanı Roosevelt’in devletin ekonomiyeye müdahalesi ve sermaye birikiminin toplumsal fayda için kullanılması sonrasında liberal düşüncenin ve destekleyenlerinin yeniden etkin olacağı dönem için çabaları, uluslar ötesi bir mahiyet kazanmıştır (Öngen, 2003, s. 43). Belirtmek gerekir ki küreselleşmeyle dünyanın büyük kısmını etkisi altına

alabilen IMF¹ ve OECD² gibi uluslararası ekonomi örgütlerinin iktidara gelen hükümetlere sağlayacakları kredi karşılığında bu hükümetlerin politikalarını hazırlama sürecinde uymalarını istedikleri tavsiyeler neoliberal sermaye birikiminin başlama noktasıdır.

1920'lere kadar iktisat alanında egemen olan devletin küçültülmesine dair görüşler 1929 Büyük Buhranı ile etkinliğini yitirmiş ve yerini Keynesçi iktisat anlayışına yani "Müdahaleci Devlet" modeline bırakmıştır (Ataay, 2016, s. 130). Ancak emek ve sermayenin uyumu olarak kabul edilen Keynesyen dönem ve bu dönemin üretim tarzı olan Fordist üretim tarzı 1945'lerden sonra dünya ekonomisinde yaşanan büyümeye ayak uyduramamıştır. Buna ek olarak 1970'lerde yaşanan ekonomik krizlere yönelik etkin ve kökten çözümler üretememiş ve hatta ekonomide verimsizliğin esas nedeni olarak görülmüştür. Ekonomik krizler, bu hususun hükümetler ve teorisyenler tarafından dikkate alınması ile aşılmıştır. Çözümün yol haritası ise neoliberal teorilerdir. Ek olarak neomuhafazakâr politikalarla toplumsal yozlaşma, devlete karşı memnuniyetsizlik gibi sorunlar da çözülmeye çalışılmıştır. Hatta bu iki teorinin birbiriyle uyumu ile "Yeni Sağ Anlayışı" özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere'de kendine karşılık bulmuştur (Heywood, 2012, s. 118).

Neoliberalizmin doğuşu kimileri tarafından 1947 yılındaki Mont-Pelerin Cemiyeti'nin kuruluşu olarak düşünülse de Dardot ve Laval'a göre neoliberalizmin *doğuş eylemi* daha eski bir tarihte gerçekleşmiştir. Bu eylem 1938 Paris'te Uluslararası İşbirliği Enstitüsü çerçevesinde toplanan Walter Lippmann kolokyumudur. Bu toplantıya Dardot ve Laval'ın verdiği değerin nedeni toplantı katılımcılarının niteliklerinin *çok parlak* olmasıdır. Bu isimler, savaş sonrasında Batılı ülkelerde liberal politika tarihinde önemli olacak isimlerdir. Bu katılımcılardan bazıları Friedrich Hayek, Jacques Rueff, Raymond Aron, Wilhelm Röpke, Alexander von Rüstow'dur. Bu toplantı liberalizmin yeniden doğması için uluslararası bir inceleme merkezinin kuruluş bildirgesiyle sonuçlanmıştır (Dardot ve Laval, 2012, s. 142).

Neoliberal teori Dardot ve Laval'a göre *çağdaş kapitalizmin aklı*'dir. Ayrıca insanların rekabet ilkesinin hâkimiyeti altında yönetilmesinin yeni bir tarzı-sistemin tamamı olarak düşünülebilmektedir. Nitekim "liberal müdahalecilik", "yapıcı bir liberalizm" topluca ve planlı olarak yapılan müdahaleden farklıdır. Bu müdahalecilik esasında rekabetin yararlarını göz ardı etmez ve bu yararlar kabulünde hareket eder. İşbölümü üzerinde temellenen ve piyasalar tarafından düzenlenen ekonomi aslında avcı-toplayıcı ekonomi sistemi gibi tarihsel bir veridir. Dahası insanın Neolitik Çağ'da tanıdığına benzer bir

¹ Uluslararası Para Fonu.

² Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü.

devrimdir. Kolektivistlerin bu noktada hatası ekonominin her evresine hâkim olarak bu toplumsal devrimin yok edilebileceğine duydukları inançtır (Dardot ve Laval, 2012, s. 157). Bununla birlikte Albert'e göre ise neoliberal teorinin kapsamı şu şekilde ele alınabilmektedir:

“Tarihte ilk kez bugün, kapitalizm gerçekten kazandı. Kazanç bütün alanlardaydı. İlk muharebe Margaret Thatcher ile İngiltere’de ve Ronald Reagan ile ABD’de yapıldı. Bu muharebe, kapitalizmi kirleten devlet müdahaleciliğine karşı içerde yapılan bir muharebeydi. Bakkalın kızı ile eski sinema oyuncusu, devleti küçültme devrimi diyebileceğimiz ilk muhafazakâr devrimi iktisat siyaseti alanında birlikte yürüttüler. Devrimin en göz alıcı ilkesi, “zenginlere daha az vergi” oldu. Kapitalistlerden başlamak üzere, eğer zenginler daha az vergi öderse, ekonominin büyümesi daha güçlü olacak, bu oluşumdan da herkes yararlanacaktı.” (Albert, 1991, s. 7).

Jaques Cros ise neoliberalizm kavramını yalnızca İkinci Dünya Savaşı'nın öncesinde ve savaş esnasında klasik liberal düşüncüyü yeniden canlandırma amacıyla gerçekleştirilen girişimler sonunda ortaya çıkan politik bir ideoloji olarak tanımlar (Thorsten ve Lie, 2009, s. 153). Dünyadaki ülkelerin büyük bir çoğunluğunun politikalarını had safhada etkileyen yeni sağ akımının iki temel teorisinden biri olan neoliberalizmi yalnızca siyasi bir ideoloji olarak değerlendirmek konuyu hafife almak olarak değerlendirilebilir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki neoliberalizm tezini ekonomide, eğitimde, ahlâkta, hukukta kısacası her alanda otorite tarafından yapılabilecek bütün müdahalelere karşı çıkan görüş temelinde yükselten teorisyenler de vardır (Ataay, 2016). Ancak bu görüş liberalizmin büyük eleştirilere maruz kalmasına neden olabilmektedir. Bu eleştiriler, otoritenin her türlü müdahalesine karşı olan neoliberal teorinin etkin olduğu devletlerde müdahalenin esas nedeni olduğu yönündedir. Nitekim toplumsal ve ekonomik alana iktidarın-devletin müdahalesini öngören devlet anlayışı sosyal devlet anlayışıdır (Özer ve Balseven, 2015). Bu durumda neoliberal politikaların uygulanırken belirli parametreler dâhilinde çıkış noktasından uzaklaştığı eleştirisi yersiz değildir.

Neoliberal anlayış devlet ile birey arasında ikiliği öngörür. Bu ikilikte kurucu olan ise devlettir. Toplumsal sözleşme kuramının ortaya çıktığı günden itibaren bireye ait egemenlik, can korkusunun yarattığı zorunluluk nedeniyle devlete devredilmiştir. Kaos durumunda ani ve kontrolsüz ölüm olasılığına karşın devlet tarafından cezalandırılmak insan için cazip görünmüştür. Ancak burada bir çelişkiye dikkat çekmek gerekir. Bu çelişki “talep siyaseti” dir. Sözleşme açısından belirleyici olan birey değil devlettir. Bu durumda talep eden birey aynı zamanda belirleyici değildir. Talep eden birey bunun karşısında belirleyici olan ise devlettir. Bu talep siyasetinin yarattığı alanda kadın

hakları, işçi hakları ve çocuk hakları gibi söylemler barınır. Başka bir deyişle neoliberal teori kapsamında kadın haklarının bulunduğu yer talep siyasetinin yarattığı alan olarak kabul edilmektedir (Gambetti, 2009, s. 151).

20. yüzyılın sonlarından itibaren dünyadaki neoliberal politika uygulamaları, kamusal alanın düzenlenmesinde ön plana çıkmıştır. Ekonomik ilişkilerin bu uluslararası kuruluşların tavsiyeleri neticesinde değiştirilerek düzenlenmesi, kamusal alanın da değişmesinde etkili olmuştur. Kamusal alan düzenlemeleri, ekonomik ilişkilerin bu uluslararası kuruluşların tavsiye kararlarıyla birlikte gözden geçirilerek uygulanmıştır. Ülkeler, değişim öngörülerine uygun olarak ekonomik sistemlerini yeniden tesis etmişlerdir. Bu durumda neoliberalizm, sadece ekonomide değil, sosyal ve toplumsal pek çok alanda da etki göstermektedir. Örneğin; sosyal ilişkilerin bireyselleşmesi, zengin ile yoksul kesimler arasındaki farklılıklar, kadın iş gücünün ucuz olduğu için verimlilik adına metalaştırılması (daha fazla talep edilmesi) neoliberalizmin toplumsal sonuçlarıdır. Bu sonuçların toplumda yol açtığı olumsuzluklar neoliberalizme getirilen eleştirilerin konusunu meydana getirir (Aydın, 2013, s. 48).

Ancak ekonomide etkin Neoliberal teorilerin özellikle kârlılığı ve verimi amaçlaması insanı yer yer yalnızca emek üreten bir makina olarak görmesi sonucuna neden olabilmektedir. Bu durumda ise kadın da aynı araç kapsamında değerlendirilen bir meta haline gelebilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde yukarıda belirtilen kadın iş gücünün ucuzluğundan kaynaklanan sömürü söylemi neoliberal politikaların aldığı önemli eleştirilerden biridir.

1.1. Neoliberal Teoriyle İlgili Kavramlar

Neoliberal teorinin temel kabulleri ve teorinin neden olduğu sonuçların saptanması, teorinin yarattığı etkinin boyutlarının anlaşılması açısından önemlidir. Bu kapsamda serbest piyasa kavramı, neoliberal teorinin ekonomi politikalarını oluştururken benimsediği iki ayrı ekonomi teorisi³ ve teorinin önemli sonuçlarından biri olan küreselleşme kavramı incelenmelidir.

Serbest piyasa kavramı neoliberal teorinin iki önemli temsilcisi Hayek ve Friedman'ın kavrama yaptıkları tanımlamalarla ele alınacaktır. Hayek'e göre, devletin temel işlevi, bireysel özgürlüğü korumak ve geliştirmektir. Bireysel özgürlüğün en önemli şartı ise piyasa ekonomisidir. Devletin görevi bu noktada piyasa için gerekli kurumları yaratmak ve geliştirmektir. Hayek devletin görevinin sadece ulusal güvenliği ve hukuk sisteminin devamlılığını sağlamak olarak tanımlayan "bırakınız yapsınlar"⁴ görüşünden farklı bir görüş benimsemektedir. Hayek'e göre devlet bireysel özgürlüğü sağlamak adına

³ Bunlar; monetarist ve arz yanlı iktisat teorileridir.

⁴ Orijinal ismiyle *Laissez Faire* anlayışı.

belli noktalarda müdahalelerde bulunur. Ancak hukuk devleti olması sayesinde özgürlüğe engel olacak etkinlik alanları sınırlanabilmektedir. Friedman ise serbest piyasanın varlığı konusunda bir hükümetin gerekliliğini inkâr etmez. Bu durumda devlet hem oyunun kurallarını koyar hem de bu kuralları yorumlayarak kurallara uyulup uyulmadığını denetleme görevini üstlenir. Ancak elbette devlet etkinliği, serbest piyasa üzerinde bir baskı unsuru oluşturmamalıdır (Ataay, 2016).

Liberalizmin Hayek ve Freidman tarafından üretilen *serbest piyasa kavramı* kapitalizmin yaşadığı krizden çıkabilmesinin yol haritasıdır. Bu durumda ekonomik alandaki sorunlar emek piyasasının esnekliğiyle çözülecektir. Emek piyasasına devletin veya sendikaların herhangi bir müdahalesi olmamalıdır. Bu piyasada ücretler kârlar tarafından eritilmez- işsizlik doğal oran düzeyindedir (Harman, 2009, s.83).

Neoliberal politikalar piyasayı bu hale dönüştürürken iki ayrı iktisat teorisinden yardım alır. Bunlar monetarist ve arz yanlı iktisat teorileridir. Monetarist iktisat teorisi⁵ Keynesyen iktisat politikalarını eleştirirken piyasadaki istikrarsızlığı parasal nedenlere bağlamaktadır. Onlara göre devletin, artan kamu harcamalarının finanse edilmesi için piyasadaki borçlanması sonucu, piyasada faiz oranlarının arttığı gözlenmektedir. Bu artan faiz oranlarının ise yatırım maliyetini arttırdığını, yatırımın maliyeti artınca da özel girişimlerin azalması söz konusudur. Bir diğer ifadeyle devlet büyüdükçe dolaylı yollarla piyasayı özel teşebbüslere kapatmaktadır. Bu noktada kısa dönemde bu etki yüzünden milli gelir üzerinde maliye politikası para politikası kadar etkili olamaz (Ölmezoğulları, 2004, s. 48). Fiyatların ve ücretlerin artışta ve azalışta esnek olduğu- devletin müdahalesinin bulunmadığı bir piyasa monetaristlere göre istikrarlıdır. Arz yönlü iktisat teorisi ise talep yönlü Keynesyen modele alternatif olarak üretilmiştir. Arz yönlü iktisatçılara göre Keynesyen model stagfasyona⁶ çare bulamamıştır. Onlara göre ücretlerin esnek olmaması, çalışanların iş koşullarındaki değişimlere hızla cevap verememesi gibi nedenler ekonomide işsizliğe yol açmıştır (Ölmezoğulları, 2004, s. 71). Arz yanlı iktisatçılar piyasada rekabetin olması gerekliliğini şu şekilde gerekçelendirirler: piyasada rekabet olursa sendikaların ücretlerin arttırılması yönünde talepleri vergilerin artmasına ve enflasyonun yükselmesine neden olamayacaktır (Ölmezoğulları, 2004, s. 72).

Çalışmanın bu kısmında neoliberal teorinin önemli sonuçlarından biri olan “küreselleşme” kavramının açıklanması, dünyanın değişim yönünün anlaşılması için oldukça önemlidir. Kavram ilk kez İktisatçı W. Foter’in 1833’de

⁵ Diğer adıyla parasalcı iktisadi düşüncedir.

⁶ Bir ekonomide hem durgunluk hem enflasyonun bir arada görülmesi kavramı.

yazdığı makalesinde geçmiştir. Bu kullanımın üzerine 4 Nisan 1959 tarihinde *The Economist* dergisinde kullanılarak terminolojiye dâhil edilmiştir (Kıvılcım, 2013, s. 221). Küreselleşme kavramının günümüzdeki anlamını kazanması ise Garrett Hardin'in 1968 yılında yazdığı, kaynakların dağılımı üzerine bir makaleyle sağlanmaktadır (Karabıçak, 2002, s. 116).

Küreselleşme kavramı farklı yönleriyle tanımlanabilmektedir. Küreselleşme insan, mal, hizmet, sermaye, bilgi ve kültürün dünya üzerinde dinamik olarak bir bütünlük sağlamasıdır. Dinamik olmasındaki anlam, sürecin sürekli ilerleme odaklı gerçekleşmesidir. Neticede dünya her an değişim halindedir. Buna benzer bir başka tanım ise dünyada bulunan insanlar ve devletler arasında sürekli bir etkileşimin karşılıklı bağımlılık seviyesinde devam etmesidir (Bayar, 2008, s. 25). Bu noktada değişim devam ederken bireyler, toplumlar, hükümetler ve beraberinde politikalar kapsamında karşılıklı etkileşim sürekli hale gelerek ilişkileri bağımlılık seviyesine taşır. Ayrıca küreselleşme, bir üretim biçimine bağlı üretim ilişkilerinin etki alanının, ekonominin içindeki ve dışındaki süreçler tarafından genişletilmesi olarak da tanımlanabilir. Bu tanıma bağlı olarak sermaye ve malların hareketlerinin etki alanının dünya genelinde yayılması olarak ele alınabilir. Bu tanım küreselleşmenin üç yüz yıl öncesine dayandığı ve 19. yüzyıl sanayi devrimi ile de hız kazandığı saptamasına yol açar (Kara, 2004, s. 110). Bu durumda kavram yalnızca mal ve sermayenin dünya üzerinde dolaşımı olarak ele alındığında tarihi 19. yüzyıla kadar dayanmaktadır. Ancak mal ve sermayenin rahat dolaşımı olarak başlayan süreç insanların, kültürlerin ve hatta değişime neden olan etkenlerin dahi dünya üzerinde dolaşması sonucunu doğurmuştur. Küreselleşme kavramı neoliberal politikalar çerçevesinde değerlendirildiğinde paranın ve metanın dünya çapında serbest dolaşımını sağlayan bu teorinin bilinçli bir politikası olarak tanımlanabilmektedir (Aydın, 2013, s. 54). Bu tanımlamada kavramın bilinçli bir şekilde üretildiği kastedilerek neoliberal politikalara dikkat çekilmiştir. Elbette neoliberal politikaların özellikle ekonomiye odaklı olması küreselleşmenin hızlanmasına neden olmuştur. Ancak süreçten teknolojik gelişmeler gibi kavramla ilişkili önemli değişkenleri soyutlamak ve kavramı yalnızca neoliberal politikaların bilinçli bir sonucu olarak değerlendirmek gerçekçi değildir. Bu durumda neoliberal teori küreselleşmenin hız kazanmasında etkendir ancak küreselleşmenin bu kadar gündemde olmasının tek nedeni değildir.

Bunun yanı sıra küreselleşme yerel, bölgesel ya da ulusal devamlılık üzerinde yükseltilebilir. Devamlılığın bir ucunda toplumsal ve ekonomik ilişkiler ile birlikte ulusal veya yerel çapta örgütlü ağlar bulunmaktadır. Diğer tarafında ise toplumsal ve ekonomik ilişkiler ve bölgesel- küresel etkileşimin gerçekleşmesini daha mümkün kılan ağlar vardır. Dolayısıyla küreselleşme insan

faaliyetlerini bölgeler ve kıtalararasına genişleten, birbirine bağlayan insan ilişkileri organizasyonundaki dönüşümün temelini oluşturan süreci kastetmek için kullanılır (Held ve McGrew' den aktaran Aydın, 2013, s. 56).

Küreselleşme kavramının tarihi üç yüzyıl öncesine dayandırılabilirdiği gibi günümüz anlamını kazanmasında etken olan olaylar özellikle 20. yüzyılda birikmiştir. Bu olaylardan en önemlileri:

- İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünyanın büyük bir savaştan çıkmasıyla ilişkili olarak yükselen gerilim ve duyarlılık nedeniyle özel sermaye ülkeler arasında geçişlerde sert önlemlerle karşılaşmaktadır. Bu duruma çare olarak IMF ve OECD gibi ekonomide uluslararası ortaklıklar ve yatırımları kolaylaştırmayı hedefleyen ulus ötesi örgütler kurulmuştur. Nasıl ki çok uluslu şirketler özel girişimleri kuvvetlendiriyor- destekliyor ise bu tip ulus ötesi örgütler de küreselleşme sürecinde kültürel ve ekonomik ilişkilerin güçlenmesini sağlamışlardır (Gelekeçi, 2005, s. 266).
- Bretton Woods Sistemi'nin 1971 yılında değişmesi ise küreselleşme kavramı için bir diğer önemli olaydır. Artık bu sabit kur sistemini değiştiren ülkelerde sermayenin piyasada dolaşımı üzerindeki kısıtlamalar son bularak küreselleşmenin ekonomik boyutunda büyük bir atılım gerçekleşmiştir. Ekonomik küreselleşme, dünyada üretim, ticaret, sermaye hareketleri ve teknolojinin rekabette büyük atılımlar sağlaması nedeniyle ürün ve faktör piyasalarında liberalleşmeye bunun ötesinde bütünleşme sürecinin başlamasına neden olmuştur (Aktan ve Şen, 1999, s. 108). Bu yıllarda artan üretim miktarı ile ülkeler piyasalarının uluslararası bir nitelik kazanmasını istemişlerdir. Bu amaçla, ülkeler ticaretin serbestleştirilmesi yolunda adımlar atmışlardır (Kıvılcım, 2013, s. 222). Bu faktörler nedeniyle dünyada özellikle ekonomi alanında bütünleşme hız kazanmıştır.
- 1980'li yıllara gelindiğinde ise yeni sağ politikalarının etkisiyle uluslararası sermaye çok daha rahat hareket etmeye başlamıştır (Aksoy, 1995).
- 1980'lerde ayrıca kavram üzerinde teknolojiye hızlı gelişme sonrası üretim artışı, uluslararası piyasalarda rekabetin artması, sanayi firmalarının piyasada etkin rol almaya başlaması büyük etki yaratmıştır.
- Sovyetler Birliği'nin çökmesi küreselleşmenin hızının had safhaya ulaşmasına yol açmıştır. Tüm dünya, Batı etkisinde değişim göstermeye başlamıştır. 90'lardan sonra yaşanan bu üçüncü dönem küreselleşmeye teknolojinin ve bilimin etkisinden dolayı "*Bilgi Çağı*" adı verilmektedir. Gelişmiş ülkelerde üretimin küreselleşmesiyle başlayan süreç bu toplumların endüstri toplumundan bilgi toplumuna dönüşmelerine neden olmuştur. Bu nedenle küreselleşme sürecinde imalat sektörünün önemi azalırken; bankacılık, si-

gortacılık, finansman gibi hizmet sektörlerinin önemi artmaktadır (Aktan ve Şen, 1999, s. 107).

Oran'ın yaptığı kavramın tarihsel evreleri ise şu şekildedir: 70'ler; çokuluslu şirketlerin dünya ekonomi sahnesine çıkması, 80'ler; Batı ülkelerinin kaydettiği teknolojik ilerlemeyle iletişimde yaşanan devrim, 90'lar; Sovyetler Birliği'nin dağılması ve çift kutuplu dünyanın sona ermesiyle dünyanın yeniden Batı eksenine kayması (Oran, 2001, s. 9).

Tarihsel kapitalizmin geçirdiği evrelerin sonuncusu olarak emperyalizm ele alındığında bu devrin de kapandığı ve *post-emperyalist dönem*in küreselleşme terimi ile başladığı yönünde yaklaşımlar vardır. Bu teorisyenler küreselleşmeyi post-emperyalist dönemin başlangıç noktası olarak görürler (Özguçurlu, 2008, s. 86).

Yukarıda küreselleşme kavramı iyimser olarak ele alınmış gibi görülebilmektedir. Bu nedenle bazı karşıt söylemlere yer vermekte yarar vardır. Bunlardan bazıları; küreselleşmenin hissedilen faydalarının ve tehlikelerinin paylaşılması, toplumda egemen olanlardan olmayanlara doğru parçaların transferi şeklinde gerçekleşmiş olduğu şeklindedir. “Neoliberal küreselleşme ideolojisi, tekil bir üretim sistemi olarak tasavvur ettiği dünyanın içinde aracı ve sınır tanımayan ve rasyonel bireylerin olduğunu öngörmekte ve verimlilik kavramı da işlevsel işbölümü içinde yüceltilmektedir.” (Şenkal, 2011, s. 136). Şenkal küreselleşmeyi eleştirir ve küreselleşme kavramı yoluyla ortaya koyulan düşüncenin birbirine bağlı sonsuz sayıda karışık tecrübeler, belirsizlikler ve eşitsizlikler olduğuna dikkat çekmektedir. Bu nedenle küreselleşme kavramının yalnızca birleştirici yönüyle ele alınmasının doğru olmadığı kanısındadır. Hatta ekler, küreselleşme toplumsal eşitsizliklerin daha da keskin hale gelmesine neden olurken emekçi sınıfın öncesinde kazandığı haklar ve talepler haksız bir biçimde ele alınmış şekilde ilan edilmektedir. Bu ilan ise işçi sınıfın neoliberal sistemde bazı kazanımlarının kaybı anlamına gelebilmektedir (Şenkal, 2011, s. 138).

Küreselleşme kavramının kadın üzerindeki karşılığı ise özellikle göç üzerinden ele alınabilmektedir. Neoliberal ekonomi politikaları ile daha iyi koşullara sahip ülkeler ve daha yoksul ülkeler arasındaki fark keskinleştikçe daha iyi yaşam koşulları talep eden insanlar, ulaşım ve iletişim alanlarındaki teknolojik gelişmelerle sağlanan rahatlığı da kullanarak refaha ulaşan ve uzmanlaşmış iş gücüne ihtiyaç duyan ülkelere göç etmeye başlamışlardır. BM Nüfus Bölümü'ne göre dünyada halen 175 milyon göçmen vardır ve bu sayı sığınmacıları ve yerlerinden edilmiş kişileri de kapsamaktadır.⁷ Yıllık göçmen akımlarının kayıtdışı göçmenler dâhil edilerek 5-10 milyon kişi dolayında olduğu, bunun

⁷ Bu sayı kayıtdışı göçmenleri kapsamaz.

700 bin ila 2 milyon arasındaki bir kısmının insan ticaretine konu olan kadın ve çocuklar olduğu tahmin edilmektedir (IOM 2003, s. 4). Görülmektedir ki göçmen sayılarının yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. 20. yüzyılın sonlarında göçen kadınlar daha çok aile birleşmesi amacıyla eşlerinin yanına giderken özellikle yıllar ilerledikçe evini geçindirmek için kendi başına göç eden kadınların sayısında da ciddi artış görülmektedir. Hatta bu durum “*göçün kadınlaşması*” olgusunun doğmasına neden olmaktadır. Bu noktada kadınların daha iyi yaşam koşullarına kavuşmak için yaptıkları göçler sırasında maruz kaldıkları cinsel istismar ve özellikle fuhuş sektöründe zorla çalıştırılmaları meselenin olumsuz boyutlarını meydana getirir. Ayrıca kadınlar erkeklere oranla daha ucuz iş gücü unsuru olarak değerlendirilmektedirler. Genellikle teorisyenler bu noktada *emeğin sömürülmesi* kavramına yer vermektedirler.⁸

Küreselleşme kavramına yapılan eleştirilerden bazıları, küreselleşme yoluyla ulus ötesi şirketlere sağlanan avantajların hükümetlerin gelirlerinin azalmasına neden olduğu yönündedir. Gelirlerin azalmasından sonraki aşama ise ülke mülklerinin satılmasıdır. Ayrıca küreselleşme ile hükümetlerin sağlık, eğitim ve sosyal koruma sağlayan kapasitelerinin azaldığı ve devletin önemli derecede borçlanmasının yolunun açıldığı şeklinde saptamalar da mevcuttur (Deacon’dan aktaran Aydın, 2013, s. 58). Küreselleşme kavramı, neoliberal teorinin aldığı çoğu eleştirinin odağında olan ve post-empyralist misyonunun vurgulandığı bir kavram olarak ele alınabilmektedir. Ancak tarihsel ve toplumsal süreçlerden geçerek tüm dünyada bu denli etkin olan böyle bir kavramı salt iyi veya salt kötü olarak ele almak bilimsel bir çalışma yapmaktan uzaklaşmak demektir.

1.2. Sosyal Devlet Kavramı

Neoliberal politikaların kavramsal çerçevesinin ve bu politikalar ışığında dönüşen uluslararası sistemin daha iyi kavranması ve kadınlara yönelik yapılan politikaların özellikle sosyal devlet paradigması⁹ kapsamında gerçekleşmesi makalede bu anlayışın da ele alınmasını gerektirmektedir. Nitekim bu anlayış, çok daha güncel olan iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarının kadını ailenin bir üyesi, gelecek nesillerin üreticisi olarak görmesinde neoliberal paradigmadan ziyade bu politikalarla daha ilgili bir anlayıştır.

Sosyal devlet anlayışı, dünyada özellikle Batılı ülkelerde İkinci Dünya Savaşı’nın sonundan 1970’lerin ortalarına kadar etkin bir şekilde uygulanmıştır. Ancak sosyal devlet anlayışının Keynesyen ekonomi modeliyle ortaya çıkan büyük çaplı ekonomik krizlere somut bir yanıt verememesi anlayışın

⁸ <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/90/344.htm?show>

⁹ <https://asosindex.com/cache/articles/article-1423873896.pdf>

zayıflamasına neden olmuştur. Sosyal devlet anlayışının zayıflamasına karşın neoliberal teori doğmuş ve güçlenmiştir.

Modern anayasa, hukuk ve siyaset bilimi gibi disiplinlerin görüşüne göre, asgari geçim şartlarından, sağlık ve eğitim hizmetlerinden, barınma imkânından yoksun olan birey gerçek anlamda özgür olarak kabul edilemez. Bundan dolayı devlet, vatandaşlarına bir takım haklar tanımak zorundadır. Sosyal devlet, ekonomik ve sosyal anlamda zayıf olan kişileri, tüm dar gelirli kesimleri, yoksulları ve başkalarına tabi olarak çalışan ücretli kesimi himaye ederek insana saygı görevini yerine getirmiştir. Sosyal devlet uygulamalarıyla, çalışan halk tabakalarının refah seviyesi yükselmiştir (Göze, 2010, s. 210).

Sosyal devlet anlayışıyla hazırlanan politikalar sonucu devlet kendi yurttaşlarına parasız eğitim ve sağlık hizmetleri sağlamıştır. Geniş halk kitlelerinin yararlandığı ulaşım ve enerji gibi alanlarda kamulaştırmalar yapılmış, kamulaştırılan bu alanlarda halka daha ucuz hizmet verme amacı güdülmüştür (Köymen, 2007, s. 47).

Sosyal devletin üç farklı yönü dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, bireylerin piyasanın emeklerine verdiği değerden ve servetlerinden, bağımsız ve asgari bir gelire sahip olabilmeleridir. İkincisi ise bireyin hastalık, analık, yaşlılık, işsizlik, ekonomik kriz gibi hayatında yaşanabilecek zor zamanlarında devletin devreye girerek bireyi ve aileyi sosyal tehlikelerden korumasıdır. İşte bu noktada iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları devreye girerek kadının tabiatı olarak yeni nesiller üretmesi yani analık sürecini yasal ve politik alanlara taşımaktadır. Kadın artık hem iş hayatında hem aile hayatında kanunlarda kabul gören rollere sahip ele alınır. Üçüncü ve son yönü ise sınıflarına ve toplumsal statülerine bakılmaksızın tüm yurttaşların devletin sağladığı imkân ve verdiği haklardan eşit olarak yararlanabilmeleridir (Hayri, Gür ve Özden, 2008, s. 234). Bu kapsamda devletin imkânlarına kadın açısından örnek olarak kamu kurumlarında çalışan kadınlara çocukları için tahsis edilen çocuk yuvaları verilebilmektedir.

Sosyal devlet *toplumcu bir yaklaşım* ele alır. Toplumcu yaklaşım, sosyal politikayı, devleti sosyal eşitliği ve sosyal adaleti hedefleyen, bir “yeneden-dağıtım” sürecini politikası olarak gören ve ideolojik varlığını sosyal refah devleti ile bunun arkasındaki sosyal demokrat düşünceye bağlı olarak geliştiren bir anlayış olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda sosyo-ekonomik haklar ve bunları hayata geçirmeyi amaçlayan sosyal devlet, sosyal sorunları yönetirken aynı zamanda toplumda sosyal eşitlik ve adaleti yapılandırmaya çalışır. Bu anlayış açısından sosyal devlet ve sosyo-ekonomik haklar, emekle sermayenin ve kapitalizmle demokrasinin uzlaşmasında rol oynayan bir takım kalemlere sahip anlayış olarak değerlendirilebilir.¹⁰

¹⁰ Daha fazla bilgi için <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/> sitesine bakabilirsiniz.

Ülkemizde sosyal devlet anlayışı çerçevesinde kadınlara yönelik yapılan politikalardan en önemlisi Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıdır.¹¹ Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ülkemizde kadın haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek ve hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere kurulmuştur. Genel Müdürlüğün bir politika oluşturma ve koordinasyon kuruluşu olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde çalışmalarını yürüteceği öngörülmüştür.¹²

Sosyal devlet veya refah devleti anlayışı ile neoliberal devlet teorisi bir arada ele alınırsa birbirlerinin karşısı kabullerden meydana geldikleri söylenebilir. Özellikle sosyal devlet bireyin var olduğu hemen her sisteme devletin müdahalesini öngörürken neoliberal devlet modeli devletin özellikle ekonomik sistem başta olmak üzere sistemlere müdahaleden kaçınması gerektiğini vurgulamıştır. Neticede 1970'li yıllarda refah devleti anlayışının çözüm üretmediği ekonomik krizlere çözüm üretmek etkin paradigma yolunda ilerleyen neoliberal devlet, doğal olarak selefının eleştirileri üzerinden yükselmiştir. Neoliberal teorinin etkin paradigma olmasında yeni sağ anlayışının iki temel teorisinden biri olmasının büyük etkisi vardır. Yeni sağ anlayışının özellikle ekonomi alanındaki kabulleri neoliberalizmi meydana getirmektedir. Bu kabullerden ilki, devlet siyasi amaçlarla ekonomiye sürekli müdahale imkânı bulmaktadır ve bu müdahale verimsizliğe, üretimde yaşanan azalmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla devlet ekonomiye müdahale etmekten kaçınmalıdır. Diğer kabul ise sosyal devlet anlayışı nedeniyle piyasada rekabet sağlanamadığı için sistemin rekabetin getirdiği birçok avantajdan mahrum kalmasıdır. Rekabetin getirdiği avantajlardan biri, rakiplerden daha iyiyi üretmek adına sürekli ilerleme halinde olan süreç ve süreç sonunda üretilen yüksek kalitede mallardır. Bir diğeri, kârı maksimize etmek için fazla çalışan firmaların piyasada bulunmasıdır. Nitekim başarısız olarak sürekli zarar eden şirketler ise batarak piyasadan yok olacaktır. Son olarak daha öncesinde belirtilen sosyal devlet kapsamında devletin kamu harcamalarına dâhil olan birçok kalemin kamu maliyetlerini arttırmasıdır (Kalağan, 2007, s. 97). Bu anlayış kapsamında devlet vatandaşa haddinden fazla alanda hizmet üretmek amacıyla kamu maliyetlerinin artmasına neden olmuştur. Artan kamu maliyetleri ise dünya çapında etkiye sahip krizleri doğurmuştur. İşte bu eleştiriler üzerinde neoliberal teori yükselmektedir.

¹¹ <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5251.html>

¹² http://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa

Ancak yukarıda belirtildiği gibi özellikle kadına verilen hakların ve kadının iş hayatındaki çalışma şartlarının iyileştirilmesi kapsamındaki politikalar, sosyal devlet paradigması temelinde değerlendirilmelidir. Ülkemizde de kadınların konumlarının güçlendirilmesi, haklardan ve fırsatlardan olabildiğince yararlanabilmeleri sosyal devlet anlayışına yakın durularak yapılan politikalarla desteklenmektedir. Bu noktada belirlemekte yarar vardır ki hem kadının analık vasfı hem iş yerindeki emek unsuru olduğu gerçeği yapılan politikaların kabulleri arasındadır.

2. Türkiye’de Hukuksal Düzenlemeler ve Kadın

Dünyada çift kutuplu düzenin sona ermeye yaklaşmasıyla ve Turgut Özal-Anavatan Partisi’nin iktidara gelmesiyle neoliberal politikalar tüm dünya tarihinde olduğu gibi Türk siyasi tarihinde de somut olarak görülmeye başlanmıştır. 1980’li yıllardan itibaren hem uluslararası düzeyde hem de ülke içinde kadın hareketi güç kazanmış, kadın hakları konusunda toplumsal bilinç giderek artarak bu durumun 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren çeşitli yasal düzenlemelere yansımaları görülmüştür. Bu yasal düzenlemelerle temelde amaçlanan toplumdaki kadın ve erkek eşitliğini sağlamaktır. Özellikle Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde yürütülen çalışmalar içerisinde kadın hakları konusunda yasal düzenlemeler yer almaktadır. 3 Ekim 2001 tarihinde TBMM’de kabul edilerek 17 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri, aile içinde kadın-erkek eşitliği kavramına değişen hükümleri barındırmaktadır.

2.1. Türk Hukukunda Kadın

Türkiye’de yukarıda kavramsal analizi yapılan neoliberal politikalar ve Türkiye’nin bir hukuk devleti olması çerçevesinde, kadınlar açısından değerlendirilebilecek bazı hukuksal düzenlemeler mevcuttur. İlk olarak anayasada bulunan düzenlemelerin ele alınması doğru olacaktır. Nitekim anayasa, devletin temel organlarını, bunların yapısını, işlevlerini ve yetkilerini, birbirleriyle olan ilişkilerini ve bunların karşısında vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini düzenleyen kurallar bütünüdür. Anayasanın bu tanımlar ışığında iki yönlü işlevi vardır: bir yönüyle devletin işleyişini düzenler, ikinci yönüyle yurttaşların devlet karşısında temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alır. Nitekim hukuk devleti, devletin hukukla bağlı olması ve yurttaşların da hukuki güvenlik içinde olmaları demektir. Bu açıdan hukuk devletinde hak ve

özgürlükler anayasal güvenceye tabidir.¹³ Anayasal haklar, bireylerin anayasa ile güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleridir.

Bu tanımlama üzerine en kapsayıcı ve temel nitelikte olan düzenleme 1982 Anayasa'sının 10. maddesinde ele alınabilmektedir. "Kanun önünde eşitlik" konusunu ele alan 10. madde aşağıdaki şekildedir:

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz..."

Bu maddeyle Türkiye'nin hukuksal mantığının kadına anayasayla birlikte eşitlik noktasında güvence verdiği kabul edilir. Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. "Devlet, bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü getirilerek bu yönde kurumsal düzenlemelerin yaşama geçirilmesi karara bağlanmıştır. Ayrıca, devlet personel alımlarında kadın-erkek eşitliği ilkesinin gözetilmesini teminen 22 Ocak 2004 tarihinde bir Başbakanlık genelgesi yayımlanarak, kamu kurum ve kuruluşları, Anayasa'nın ve ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili hükümleri çerçevesinde personel alımlarının, görevin gerektirdiği niteliklere uygun olarak ve ayırım gözetilmeden gerçekleştirilmesi hususunda talimatlandırılmıştır.¹⁴

Bazı hukuksal düzenlemelerde-kanunlarda ise bu eşitlik yönünü, kadına yönelik pozitif ayrımcılığa çevirmiştir. Örneğin;

- 4857 Sayılı İş Kanunu ile çalışan kadınların birtakım hakları yasa ile güvence altına alınmıştır. Bunlardan bazıları,
 - *Ayrımcılık Yasağı*: Kadınların çalışma hayatında erkeklerle eşit haklara sahip olması, ayrımcılığa tabi tutulmaması gerekmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtildiği üzere "*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.*" Bu yasakla birlikte kadınlara yönelik özellikle cinsiyetlerin-

¹³ <http://www.kadinininsanhaklari.org/kadinin-insan-haklari/yasalardaki-haklarimiz/ana-yasa-ve-anayasal-haklarimiz/>

¹⁴ http://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelistmeler.tr.mfa

den kaynaklanan farklı tutum ve ücretlendirme politikalarını engellemek amaçlanmıştır.

- *Yer Altında ve Su Altında Çalışma Yasağı:* 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 72’de maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu sayede işverenin kadın ve çocukları ücretleri karşılığında sağlık şartlarını kötü etkileyecek koşullarda çalıştırmaları engellenmiştir.
- *Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni:* 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. Maddesi gereği; *Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılabilen süreler babaya kullanılır.*

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır.

6663 Sayılı Kanuna istinaden getirilen ekleme ile 4857 Sayılı İş Kanununun 74. maddesinin birinci fıkrası uyarınca *kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.*

Öngörülen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına

uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.¹⁵

Yukarıda verilen bu süre ve haklar kadının biyolojik olarak ana olduğunun devlet tarafından kabulünün bir ispatı olduğu gibi artık kadının üretim sürecinde hatırı sayılır bir noktaya ulaştığının da ispatıdır. Neoliberal devlet yukarıda belirtildiği gibi ekonomide kâr maksimizasyonunu, verimliliği ve etkinliği ön planda tutan devlettir. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki neoliberal politikalar çerçevesinde gelişen politikalardan ziyade bu hak ve süreleri sosyal devlet- refah devleti paradigması ile bağdaştırmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Sosyal devletin üç farklı yönünden biri olan bireyin hastalık, analık, yaşlılık, işsizlik, ekonomik kriz gibi hayatında yaşanabilecek zor zamanlarında devletin devreye girerek bireyi ve aileyi sosyal tehlikelerden koruması girişimi olarak bu hak ve süreleri gösterebiliriz. Bazı teorisyenlere göre ise bu girişimler ev içi iş yüküyle iş yerindeki sorumlulukları bağdaştırmayı amaçlayan *iş ve aile yaşamını uzlaştırma anlayışı*'dır. Bu çabalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğine çare olarak Batılı ülkelerde 30-40 yıllık değişimlere bağlı olarak olgunlaşmış bir yaklaşımı ifade ederken her ülkenin konjonktürüne bağlı olarak Türkiye'de çok daha yakın bir tarihe dayanmaktadır. İş ve aile yaşamını uzlaştırma anlayışı 2010 yılında bir dizi çalışmayla bu tarz somut yasal düzenlemelerle belirli bir performansa ulaşmıştır (Gün, 2016, s.35).

- *Evlenen Kadına Kıdem Tazminatı*: 4857 Sayılı İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu 14. maddenin (e) bendinde; “*Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda*” kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmüne yer verilmiştir.¹⁶

¹⁵ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

¹⁶ <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2663-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-kadin-olmak/>

- İş Kanununda kadın özelinde incelenecek bu kanunların yanında sosyal güvenlik hukuku açısından da mesele ele alınabilir. Özellikle Sosyal Güvenlik Mevzuatı çalışma hayatında kadın çalışanlara bazı düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemelerden bazıları şu şekildedir:
- *Analık- Geçici İş Göremezlik Ödeneği*: 5510 Sayılı Kanunun 18. maddesi (c) ve (d) bendlerine göre; *Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için, d) Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.*¹⁷
- *Emzirme Ödeneği*: 5510 Sayılı Kanunun 16. maddesine göre “*Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgari ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilir.*”¹⁸ 2016 yılı için belirlenen emzirme ödeneği 122,00 TL’dir.¹⁹

Yukarıda özellikle Anayasa ve İş Kanun’u çerçevesinde toplumdaki ve iş hayatındaki kadın göz önünde bulundurularak çıkarılan kanunlara değinilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki Medeni Kanun’un 192. maddesinde evli kadının çalışması konusuna yeni bir boyut getirilmiş ve “Eşlerden hiçbiri iş veya meslek seçimi konusunda diğerinin iznini almak zorunda değildir.” ibaresiyle kadının iş hayatındaki etkin ve verimli gücü neoliberal politikalara uyumlu şekilde revize edilmiştir. Bu sayede kadının iş dünyasına girişi hukuksal düzenlemelerle sorunsuz ve daha hızlı hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Kadının ekonomik alandaki verimliliğine şu şekilde örnek verilebilmektedir: Gelişmekte olan ülkelerde tarım dışında kalan enformel sektörde kadın istihdamı yüzde 60’ın üzerindedir. Çin’in en büyük *mucizesi* özel ekonomik bölgeler denen ihracata dönük üretim alanlarında kadın emeğinin sömürülmesi olarak gösterilebilmektedir.²⁰ Bunun yanında dünyadaki Serbest Ticaret ve Üretim Bölgelerinde 27 milyon kişi çalışmakta ve bunun %90’ını kadınlar

¹⁷ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>

¹⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>

¹⁹ <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2663-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-kadin-olmak/>

²⁰ <http://bianet.org/bianet/ekonomi/107889-turkiye-de-neoliberal-devlet-ve-kadinlar>

oluşturmaktadır.²¹ Bu durum yukarıdaki misyona sahip hukuksal düzenlemelerin önemini arttırmaktadır.

2.2. İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları

Çalışmanın bu kısmında iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarına değinilerek değişen dünya kapsamında yukarıdaki yasal düzenlemelerin daha doğru şekilde ele alınması amaçlanmaktadır. İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları AB,²² OECD, ILO²³ gibi kuruluşların sosyo-politik hedefleri içerisinde kadının ev içindeki iş yükü ve iş yerindeki sorumluluklarının bağdaştırılması problemine işaret ederek oluşturulmuştur. Bu politikalar özünde kadın istihdamını arttırmak amacıyla hizmet eder (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015, s. 100).

Türkiye’de nüfusun dinamizmi toplumsal sistemin sürekliliğini garantilese de neoliberal politikalar gereği piyasa beklentilerinin de karşılandığı bir çözüm sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Yukarıda örnekleri verilen yasal düzenlemeler bu parametreler ışığında okunmalıdır. Anneliği (aileyi) düzenlemenin bir nedeni iş gücü piyasasının yapısını sermaye birikimine uydurma amacından kaynaklanmaktadır. Burada kadın (anne), bir yandan iş hayatında emek üretirken diğer yandan gelecek nesilleri doğurur ve yetiştirir. Ekonomik alanın en önemli dinamiği olan işgücü piyasası açısından bu iki rol hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu iki rolün uzlaştırılması aynı önemdedir. Burada belirtmek gerekir ki yeni sağ politikaları ışığında gelişen Türkiye neomuhafazakârlık anlayışıyla aileyi düzenlemeye çalışırken neoliberal anlayışla ekonomik alanı düzenlemeye çalışır. Toplumdaki kadının sahip olduğu iki ayrı rol de bu teoriler kapsamında ele alınmakta ve uzlaştırılmaya çalışılmaktadır (Bahçe, 2008, s. 78). Toplumdaki kadın artık daha çok işgücü piyasasındaki rolüyle ön plana çıkmaktadır. Bu rolü ise ataerkil bir toplumdaki rolüyle ters orantılı olarak gelişmektedir. Bir taraftan bu gelişme devam ederken diğer taraftan piyasa beklentilerinin de kadın emeğine olan ihtiyacı artmaktadır. Bu atmosferde kamu eliyle çözüm üretmek ekonomide verimliliği sağlarken aynı zamanda toplumda ve ailede düzeni sağlamanın bir yoludur (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015, s. 96). Bu nedenle kadınların işgücü piyasasındaki konumları güçlendirilmeli ve çalışma hayatına girişleri daha kolay olabilmelidir. Bu hedefle getirilen uzlaştırma politikaları hem emek piyasasındaki kadın-erkek eşitsizliğine hem de hane içi iş bölümüne yönelik çözümleri içerir. Genellik-

²¹ <http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/Kapitalist-K%C3%BCreselle%C5%9Fme-ve-Kad%C4%B1n-Eme%C4%9Fi.pdf>

²² Avrupa Birliği.

²³ Uluslararası Çalışma Örgütü.

le içerisinde “haneye yönelik bakım hizmetlerine ilişkin mekanizmalar” ile “çalışma zamanı ve izinleri içeren kurumsal düzenlemeler” bulunmaktadır. İşte bu noktada ebeveyn izinleri, emzirme izinleri, hamilelik süresince kadın çalışanları koruyan yasal düzenlemeler ve doğumdan sonra çocuk bakımına ilişkin bakım hizmetleri devreye girmektedir. Bu sayede toplumsal cinsiyete dayalı sosyal iş bölümünü eşitlikçi bir iş bölümüne dönüştürmek için, yasal, kurumsal ve sosyal uzlaştırma mekanizmalarının oluşturulması ve doğru bir şekilde işleminin sağlanması önemlidir. Uzlaştırma mekanizmalarının eksik olduğu bir sistemde kadınlar emek piyasasında dışlanmaktadır. Bu piyasaya girseler bile erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamazlar. Toplumsal cinsiyet rolleri bir kadının eğitim seviyesine bakmaksızın emek piyasasına katılması sürecinde hanehalkı bakımının alternatif maliyetlerini göz önünde bulundurmasını mecbur kılar. Oysa bir erkek için böyle bir mecburiyet yoktur. Uzlaştırma mekanizması dâhilinde yasal ve kurumsal sistemler hane ve hanehalkı bakımının alternatif maliyetlerini düşürür. Bu sayede kadın ve erkekler arasındaki fark azaltılabilir (İlkkararacan, 2010, s. 9).

Sonuç ve Değerlendirme

Değişen ve her an değişime açık olan dünyada kadının üstlendiği roller de değişmektedir. Dünyada değişimin yönü, ülkelerin politika yapma sürecinde etkin olan teorilere göre saptanabilir. Bahsedilen bu değişimin, sağlıklı bir şekilde anlaşılabilmesi için makalede neoliberal teori ve bu teoriyle ilgili kavramlara yer verilmiştir. Ancak makalede esas amaç açıklanan bu kavramlar ışığında kadın kavramında yaşanan değişimi saptamaktır. Özellikle iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarında kadın, hem annelik yani aile ile eş anlamlı muhafazakâr bir anlayışla geleneksel rolleriyle ele alınırken hem esneklik politikaları aracılığıyla işgücü piyasasında tutularak, neoliberal strateji kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum kadına yüklenen görevlerdeki değişimin artık kamu politikalarına intikal ettiğinin ispatıdır. Nitekim makalede örnekleri verilen yasal düzenlemeler de bu kapsamda ele alınmalıdır.

Neoliberal tezinin her noktada verimlilik kavramı üzerinde odaklanması kadının da iş hayatında emek gücüyle birlikte ele alınmasına neden olmaktadır. Kadının bu teori çerçevesinde iş gücüyle özdeşleşmesinin nedeni hem ucuz işgücü kaynağı olması hem de bazı işçi haklarından mahrum olarak çalıştırılabilmesidir. Kadın kavramının liberal ekonomilerde istihdam unsuru olarak ele alınması kamu politikalarında özellikle ekonomiklik ve etkinlik kapsamında bazı değişimlerin görülmesine neden olmuştur. Bu değişim neoliberal tezinin temel kabullerini çürütmez ve aslında teoriyle eylem dünyasının uzlaştırılması anlamına gelmektedir.

Küreselleşen dünyada ülke politikaları ekonomik saiklerle yapıldıkça uzlaştırma politikalarına verilen değer giderek artacaktır. Bu değer ise sosyal devlet paradigmasında kendine yer bulan insana değer- insan yaşamının evrelerine dolayısıyla analığa değer olarak iki paradigma arasında ortaklık unsuru oluşturabilmektedir. Aslında neoliberal teori etkinlik- verimlilik kapsamında kadının iş dünyasından uzaklaşmamasını arzularken iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarını devreye sokmuş ve bu doğrultuda hukuksal düzenlemeler yapmıştır. Aynı kavramsallaştırma sosyal devlet kavramında ise insana- bireye saygı duyan devlet anlayışı çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Makalede sosyal devlet anlayışı ve neoliberal teorinin dikkat çektiği yukarıdaki öngörülerinin iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları ile ortak noktada buldukları ortaya konmuştur. Aslında her iki teori de temel kabullerini çürüten yani kendilerini inkâr eden bir düzenleme içerisinde değillerdir. Her iki teori uzlaştırma politikaları ile aynı yönde birlikte hareket etmektedirler.

KAYNAKÇA

- (tarih yok). <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5251.html> adresinden alınmıştır
IOM-International Organization for Migration . (2003). *World Migration 2003*. Cenevre, İsviçre.
- İş Kanunu*. (2003, Haziran 10). Nisan 22, 2017 tarihinde Resmi Gazete: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU*. (2006, Mayıs 31). Nisan 22, 2017 tarihinde Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> adresinden alındı
- İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın Olmak*. (2016, Mart 10). Nisan 22, 2017 tarihinde İş Kanunu: <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2663-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-kadin-olmak/> adresinden alındı
- Aksoy, Ş. (1995). Yeni Sağ ve Yeni Kamu Yönetimi . *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri* (s. 159-173). içinde Ankara: TODAİE Yayıncılık.
- Aktan, C. C., & Şen , H. (1999). Globalleşme ve Türkiye. *Mercek Dergisi*, 104-112.
- Albert, M. (1991). *Kapitalizme Karşı Kapitalizm*. İstanbul: AFA Yayıncılık.
- Anayasa ve Anayasal Haklarımız*. (tarih yok). Nisan 21, 2017 tarihinde Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği: <http://www.kadinininsanhaklari.org/kadinin-insan-haklari/yasalardaki-haklarimiz/anayasa-ve-anayasal-haklarimiz/> adresinden alındı
- Ataay, C. K. (2016). Hayek ve Friedman'ın Devlet Anlayışı. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 129-151.

- Aydın, Z. (2013). NEOLİBERALİZMİN TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM POLİTİKALARINA ETKİSİ. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Bahçe, S. K. (2008). Kapitalizm ve Annelik . *Mülkiye Dergisi* , 71-84.
- Bayar, F. (2008). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar 32. Sayı*, 25-35.
- Dardot, P., & Laval , C. (2012). *Dünyanın Yeni Aklı: Neoliberal Toplum Üzerine Deneme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Dedeoğlu, S., & Şahankaya, A. (2015). *Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlulaştırma Politikaları*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gambetti, Z. (2009). İKTİDARIN DÖNÜŞEN ÇEHRESİ: NEOLİBERALİZM, ŞİDDET VE KURUMSAL SİYASETİN TASFİYESİ. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 145-166.
- Gelekcı, C. (2005). Küreselleşme-Yerelleşme İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 263-277.
- Göze, A. (2010). *Liberal Marxiste Faşist Nasyonel Sosyalist ve Sosyal Devlet*. İstanbul: Beta Basım.
- Gün, S. (2016 Cilt 40 Sayı 3). Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı. *Mülkiye Dergisi*, 35-53.
- Harman, C. (2009). *Neoliberalizmi Yorumlamak; Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*. İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.
- Hayri, K., Gür, N., & Özden, B. A. (2008). *Neoliberalizmin Gerçek 100'ü*. İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Heywood, A. (2012). *Siyasetin Temel Kavramları*. Ankara: Adres Yayınları.
- İlkkaracan, İ. (2010). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul : Mega Basım.
- Kalağan, G. (tarih yok). *1980 SONRASI GELENEKSEL BÜROKRATİK YÖNETİM PARADİGMASINDA DEĞİŞİM ve YÖNETSEL - SİYASAL YENİDEN YAPILANMA ARAYIŞLARI*. Süleyman Demirel Üni. eDergi: <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/viewFile/1364/1451> adresinden alınmıştır
- Kara, U. (2004). *Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü*. Ankara: Maki Basım Yayın.
- Karabıçak, M. (2002). Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerinde Ortaya Çıkan Yönelim ve Tepkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 113-116.
- Kıvılcım, F. (2013). KÜRESELLEŞME KAVRAMI VE KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE TÜRKİYE AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ. *SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ*, 219-230.

- Koray, M. (2013). *Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?* Çalışma ve Toplum Dergisi: <https://asosindex.com/cache/articles/article-1423873896.pdf> adresinden alınmıştır
- Köymen, O. (2007). *Sermaye Birikirken Osmanlı, Türkiye, Dünya*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Oran, B. (2001). *Küreselleşme ve Azınlıklar*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Ölmezoğulları, N. (2004). *Arz Yanlı Ekonomi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Öngen, T. (2003). Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri. *Petrol-İş Dergisi*, 40-51.
- Özer, E., & Balseven, H. (2015). SON DÖNEM SOSYAL DEVLET ANLAYIŞI VE SOSYAL HARCAMALARIN ELEŞTİREL BİR ANALİZİ. VII. *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu*, (s. 257-279).
- Özügürlü, M. (2008). *Anadolu'da Küresel Fabrikaların Doğuşu Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*. İstanbul: Kalkedon yayınları.
- Şenkal, A. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa.
- Thorsten , D. E., & Lie, A. (2009). *Neoliberalizm Nedir? Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*. İstanbul: Kalkedon Yayıncılık, 2009, s.153,154.
- Toksöz, G. (tarih yok). <file:///C:/Users/hande/Downloads/344.htm> adresinden alınmıştır
- Türkiye'de Kadın Hakları Alanında Kaydedilen Gelişmeler*. (tarih yok). Nisan 21, 2017 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı: http://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa adresinden alındı
- Yücel, Y. (2008, Haziran 26). *Türkiye'de Neoliberal Devlet ve Kadınlar*. Nisan 22, 2017 tarihinde Bianet: <http://bianet.org/bianet/ekonomi/107889-turkiye-de-neoliberal-devlet-ve-kadinlar> adresinden alındı

Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı: Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme

*Ahmet Tunç**

Özet

Dünya var olduğundan itibaren, insan nesli kadınlar ve erkeklerden oluşmuştur. Tarihsel arka plana bakıldığında toplumun kadın ve erkeğe zamanla çeşitli roller ve statüleri verdiği ve/veya kazandığı görülmüştür. Tarım toplumunun kadınlara ve erkeklere yüklediği anlam ve roller sanayi toplumuyla birlikte değişime uğramış artık, farklı rollere ve toplumsal statülere kavuşan bir kadın ve erkek varlığından söz edilmeye başlanmıştır. Sanayi toplumuyla birlikte kadınlarında çalışma hayatına aktif ve yoğun bir katılımı gerekmiştir. Günümüzde kadınların çalışma hayatında erkeklerin yanı sıra önemli sayısal büyüklüğü ulaştığı bir gerçektir. Çalışma hayatında varlık gösteren ve sayısal büyüklüğe ulaşan kadınlar, yönetici olmada aynı seyri ve seviyeyi yakalayamamıştır. Bu çalışmada da Türkiye’de devlet üniversitelerde görev yapan kadın akademisyenlerin “yönetici” oranları ele alınarak karşılaştırmalar yapılmış ve konu irdelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kamu Yönetimi, Personel, Yönetici, Kadın, Devlet Üniversiteleri

Proportion of Executive Women in Turkish Public Personnel Administration A Review of State Universities

Abstract

Since the world began, human beings are made up of women and men. Looking at the historical background, it has been seen that the society has

* Yrd.Doç.Dr. K.Maraş Sütçü İmam Üniv., İİBF, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler, Öğretim Üyesi, atunc@ksu.edu.tr.

Makalenin gönderilme tarihi: 06.05.2017; Kabul tarihi: 16.05.2017.

given and / or gained various roles and statues to women and men over time. The significance and role that the agricultural society imposes on women and men has changed with the industrial society, and now it begins to talk about the existence of men and women with different roles and social status. An active and intensive participation of women in the working life was necessary for women together with the industrial society. It is a fact that today women have achieved important numerical size as well as men in their working lives. Women who were present in working life and reached numerical size did not catch the same level and level of being managers. In this study, the “executive” ratios of women academicians who work at state universities in Turkey were compared and analyzed.

Key Words: Public Administration, Personnel, Manager, Women, State Universities

Giriş

Dünyada kadın ve erkek nüfusu oransal bir eşitliğe sahiptir. Fakat çalışma yaşamı ve yönetim kadrolarına bakıldığında, benzer oransal bir eşitliğin olmadığı bir gerçektir. Her ne kadar bu durum ülkelerin gelişmişlik seviyeleriyle bağdaştırılsa da, kadınların tüm toplumlarda genellikle erkeklerin gerisinde kaldıkları görülür. Siyasal, sosyal ve ekonomik alanda kadınların ikinci planda kalmaları, temel yapısal toplum özellikleriyle yakından ilişkili olup, erkek egemenliğinde süregelen toplumsal ayrımcılık, eğitim imkânlarından kadınların az ya da sınırlı yararlandırılması, mevzuat eksiklikleri gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Zamanla oluşan gelişmeler ve büyüyen kapitalist ekonomiyle birlikte yer kürede meydana gelen sosyal ve ekonomik değişimler, toplumların bakış açısını da yönlendirmiş ve böylece toplumda kadınlara yeni statüler ve roller yüklenmiştir. Toplumun kadına yüklediği temel ve geleneksel ödevlerin yanında, kadınlar iş yaşamına girmiş, zaman içerisinde kendi doğasında var olan özelliklerini iş hayatına yansıtmışlardır. Bunun yanında kadınların iş hayatında yönetilen bir statüden yöneten statüsüne girmesi uzun bir yol serüveni olarak önümüzde durmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan itibaren dünyadaki gelişmelerden ve değişimlerden uzak durmadığı gibi sürekli bu değişimleri ve gelişimleri takip edip uygulamaya koymaya çalışmıştır. Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte kadınlara toplum içerisinde yeni haklar verilmeye başlanmış olup bu haklar genel olarak kadınları korumaya yöneliktir. Kadınların iş yaşamına girmesi kentsel yaşamın yoğunlaşmaya başlamasıyla birlikte oluşmuştur. 1950’li yıllar ile birlikte kadınların iş yaşamında aktif olarak görülmeye başladığı ve

bu serüvenin günümüzde yoğunluğunu ve etkisini arttırdığı görülmektedir. Kadınların özellikle hizmet sektöründe hatırı sayılır oranlara ulaştığı veriler çerçevesinde söylenebilir (Tunç vd., 2015: 7)

Bunun yanında “Türk Kamu Yönetimi’nde” kadınların çalışma alanına girmesinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım söz konusu değilken, özellikle yönetici kamu personelinin kadınlardan oluşması noktasında önemli sorunlar bulunmaktadır. Oransal olarak bakıldığında kadınlar oldukça az bir yüzdelerde yönetici olarak görev yapmaktadırlar.

Bu açıdan bakıldığında bu çalışmada; Türk kamu yönetiminde kadının personel olarak varlığından söz edilirken, kadınların yönetici olmada oldukça az bir seviyede olduğu oranlarla ortadayken, benzer bir dağılımın devlet üniversitelerinde olup olmadığı araştırmanın temel sorunsalıdır. Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin yönetici olmadaki cinsiyet dağılımları konu edilmiş olup, yapılan çalışmada ortaya çıkan oranlar üzerinden diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu açıdan Türkiye’de kurulu bulunan ve aktif olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdüren devlet üniversiteleri ele alınmış, üniversitelerin rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı ve bölüm başkanlarının cinsiyet dağılımına göre oluşan oranlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada; betimsel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın temel savı; Türk kamu yönetiminde erkek egemenliğinde olan yönetici kadrolarının, kadın personel sayısının diğer kamu kurum ve kuruluşlarına göre daha fazla olduğu devlet üniversitelerinde de benzer durumun olduğu, kadın personel sayısının fazla veya az olmasının yönetici atamada veya seçmede etkili olmadığı bu çalışmada ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

1. Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici

Personel, bir hizmet veya kuruluşun görevlileri, bir iş yerinde çalışanların tümüdür (TDK, 2015, www.tdk.gov.tr). Burada öne çıkan temel öge insanlarla kurulan istihdam ilişkisidir. Bir başka anlatımla bir işi yapmak üzere işletmede istihdam edilen herkes personel kavramı içine dâhil olmaktadır (Geylan vd, 2013: 5). Personel Türkçe’de “işçi”, “memur”, “görevli” gibi çeşitli terimlerle ifade edilen “çalışanları” tüm olarak içine alan, geniş kapsamlı bir terimdir (Mucuk, 1996: 339).

Türk kamu yönetiminin insan unsuru olan ve yönetim yapısı içinde bulunan kamu kuruluşlarında görev yapan herkes en geniş anlamda “kamu görevlisi” dir (Öztekin 2005: 204). Kamu görevlisi, kamu personeli, memur veya kamu hizmeti görevlisi olarak adlandırılanların çalıştığı Türk kamu personel sistemi, 1982 Anayasası’nın “kamu hizmeti görevleriyle ilgili hükümler” baş-

lığı altındaki 128. maddesiyle hukuki anlamda vücuda kavuşmaktadır. Çünkü bu madde ile kamu hizmetlerini yerine getiren kamu kurum ve kuruluşlarındaki kamu personeli belirlenmektedir. Anayasada, devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişileri sayılmaktadır. Bunların, genel idare esaslarına göre yürütmekle sorumlu oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerini yerine getireceklerin, memurlar ile diğer kamu görevlileri oldukları gösterilmektedir (Bilgin, 2011: 226, Akgüner, 2009: 42).

Yönetici; bir kurum veya kuruluşun başında bulunan, emrinde personel çalıştıran, onları sevk ve idare eden kişi (Tortop, 1994: 213), yönetimin tüm fonksiyonlarını (planlama, örgütleme, yönetme, koordinasyon ve denetleme) bizzat veya yardımcıları eliyle yerine getiren kişi olduğunu söylemek doğru olmaktadır. Yani yönetici yönetimin tüm fonksiyonlarını uygulayan ve bu süreci yöneten kişidir (Aydın, 2008: 55). Yönetici, belirlenmiş bir görev için, atama yoluyla bir kurum ve kuruluşun veya organizasyonun başına getirilen (Parlak, 2013: 235), biri maddi biride beşeri araçlar olmak üzere esas itibarıyla iki kaynağı harekete geçirerek örgütün amaçlarını yerine getirir (Şahin, 2014: 203). Parlak (2013: 235) ayrıca yöneticiyi “enerjisini amaçlara, kaynaklara, organizasyonu yorumlamaya yönelten ve problem çözen” kişi olarak da tanımlamaktadır (Tunç vd, 2015: 8). Bir yöneticinin başarısı ve etkinliği ise, kurumun veya organizasyonun belirlenen iş ve işlemleri yerine getirirken önceden tespit edilen politikaları yerine getirilebilmesi üzerinden değerlendirilir. Bu açıdan bakıldığında yöneticinin cinsiyetinin veya diğer bir kişisel niteliğinin görevi yerine getirmede temel nitelik olmadığı ifade edilebilir. Cinsiyetin çalışma hayatında başarı veya başarısızlık gibi durumları etkilediğini veya etkilemediğine yönelik önemli bilimsel veriler veya kanıtlanmış çalışmalar bulunmamaktadır.

Ayrıca yönetici üst düzeyde çalışan kişi olarak da tanımlanmaktadır. Fakat yöneticiler arasında bir de üst yönetici diye bir gurup vardır. Yönetimin her aşamasında yönetici bulunmaktadır, ancak “üst” makamlara atanan yöneticiler “üst yönetici” olarak tanımlanabilir. Bunlar ülkeden ülkeye veya sistemler arasında değişiklik göstermesine rağmen, genellikle Fransa’da milli idarecilik okulu (ENA) veya ülkemizde, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) gibi kurumlardaki özel ve üst düzeyde bir yöneticilik eğitiminden geçtikten sonra atamaları gerekir. Yalnız yerine göre bu atamalarda, bu eğitime önem verilmediği gibi, ülkenin büyüklüğü, siyasal yapılanması, yönetsel sistem ve bundaki değişiklikler atamalarda daha etkili olabilmektedir (Aydın, 2008: 55-56).

Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarının üst düzeylerinde görev alacak yöneticiler, hizmete başlamadan önce almak zorunda oldukları normal okul eğitimi dışında başka bir zorunlu eğitime tabi değildir. Yöneticiler genel

olarak genç yaşta girdikleri memurluk mesleğine, kıdem ve liyakat esaslarına göre meslek hayatının son dönemlerinde üst düzey görevlere getirilmektedirler. Türkiye’de 1982 Anayasasına rağmen yöneticilik görevleri için (kaymakamlık hariç) özel bir mesleki bilgiye gerek görülmemektedir. Anayasada “üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesini” öngörmüş; buna uygun usul ve esasların kanunla ayrıca özel olarak düzenlenmesi hükme bağlanmıştır. Fakat bu konu ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme çıkarılmamıştır (Eryılmaz, 2011: 320). Ayrıca, Türk kamu yönetiminde personel olarak çalışmada yasal olarak cinsiyete dayalı herhangi bir düzenleme de bulunmamakta olup, sadece yönetici olmada aranan şartlar sıralanmaktadır. Bu açıdan ele alındığında yasal olarak cinsiyeti öne çıkararak veya herhangi bir cinsiyeti öncülü/destekleyici düzenleme olmadığı gibi, artık yapılan değişikliklerle birlikte 1982 Anayasası’nda kadınlara ayrıca pozitif ayrımcılıkta getirilmiştir.

2. Türkiye’de Yönetici ve Personel Olarak Kadınlar

Acuner ve Sallan’ın (1993), Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar adlı çalışmalarında, kadın yönetici oranlarının oldukça az olduğu 1990 yılında tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kadın personelin % 30 iken yönetici kadınların sadece % 3.9 olduğunu belirtmişlerdir.

Örücü, Kılıç ve Kılıç (2007) ise “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği” adlı çalışmaları kapsamında elde edilen verilerde 2007 yılı itibariyle” Üniversite rektörlerinde kadın % 6.2, rektör yardımcısı %11.3, dekan %13.7, dekan yardımcısı % 27.6, enstitü müdürü %16.9, bölüm başkanı % 22.7’den (Araştırma kapsamında yer alan 16 üniversitedeki toplam 1201 yöneticinin %78’i erkek, %21.9’u kadındır) oluştuğunu belirtmişlerdir.

Ayrıca Tahtalıoğlu (2016: 95) “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri Adlı Çalışmasında” 2014 yılında Türkiye’de üst düzey kadın yöneticilik oranı kamusal alanda %9,4 olarak saptamıştır.

Araştırmacılar tarafından belirlenen bu oranlardan sonra, Devlet Personel Başkanlığının (DPB) kamu personeli ve üst yönetici rakamları tablolar halinde incelenmiştir. Tablo-1’de “İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (31.12.2016)” görülmektedir. *Tablo 1* genel olarak ele alındığında; toplam kamu personelinin (3.102.601) % 37,27’ini oluşturan kadınların sayısı 1.156.361 iken % 62,73’ünü oluşturan erkeklerin sayısı 1.946.240’dur. (Tunç vd, 2015: 9). Kamu personelinin çoğunluğu erkeklerden oluşmakla birlikte, kadınların oranı azımsanacak bir seviyede değildir.

Tablo 1: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (31.12.2016)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek Sayısı	Erkek %	Toplam
Memurlar	1.003.627	40,45	1.477.762	59,55	2.481389
Hakim ve Savcılık	3.973	25,82	11.415	74,18	15.388
Öğretim Elemanları	54.679	42,62	73.628	57,38	128.307
Sözleşmeli Personel	36.323	29,30	87.664	70,70	123.987
Geçici Personel	3.920	18,63	17.122	81,37	21.042
Sürekli İşçi	19.908	8,23	222.115	91,77	242.023
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	826	23,03	2.761	76,97	3.587
Geçici İşçi	3.087	12,50	21.608	87,50	24.695
Özel Hükümlere Tabi Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
Toplam	1.156.361	37,27	1.946.240	62,73	3.102.601

Kaynak: (DPB - Kamu Personel İstatistikleri, 2016, www.dpb.gov.tr)

Tablo 1'deki oranlar kadın personelin sayılarına göre en çoktan en aza göre sıraladığımızda; % 48,27 ile "Özel Hükümlere Tabi Personel", % 42,62 ile "Öğretim Elemanları", % 40,45 "Memurlar", % 29,30 ile "Sözleşmeli Personel", % 25,82 ile "Hakim ve Savcılık", % 18,63 "Geçici Personel", % 12,50 "Geçici İşçi" ve % 8,23 "Sürekli İşçi"lerden oluşmaktadır.

Çalışmada Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin yönetici pozisyonlarındaki oranlarını belirlemeyi amaçlandığından dolayı öncelikle diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetici kadınların oranlarına bakılması gerekmektedir, bu açıdan Devlet Personel Başkanlığı (DPB) yöneticileri (üst düzey yöneticileri); Bakan Yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanı Unvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkan Yardımcıları, İlişkili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkanları, Bağlı Kurum Başkanları, İlişkili Kurum Başkanları ve Yargı Organları Başkanları (DPB, 2015, www.dpb.gov.tr) olarak kabul etmektedir. Bu doğrultuda tablo-2'de "Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey Yönetici Memur Sayıları" görülmektedir.

Tablo 2: Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey Yönetici Memur Sayıları

Yıl	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
2008	507	7,32	6.409	92,59	6.922
2009	546	7,79	6.448	91,98	7.010
2010	519	7,70	6.219	92,30	6.738
2011	485	7,57	5.919	92,43	6.404
2012	603	7,89	7.037	92,11	7.640
2013	636	7,82	7.500	92,18	8.136
2014	663	8,00	7.625	92,00	8.288

Kaynak: (DPB - Kamu Personel İstatistikleri, 2015, www.dpb.gov.tr)

Tablo 2’de yıllar itibarıyla sayılar ve yüzdeler oranlar verilmektedir. 2008-2014 yılları arasındaki verileri bize kadın yönetici oranında önemli bir değişimin olmadığı, erkeklerin çok önemli bir ağırlığını göstermektedir. Belki de olması gereken en azından Tablo-1’de görüldüğü gibi toplam kamu personel içerisinde kadınların %37,27 olan yüzdeliğinin, yönetici pozisyonlarında da olmasıdır, fakat kadınlar en iyi yüzdelikte bile % 8’i geçememektedirler.

3. Türkiye’de Devlet Üniversiteleri ve Yönetici “Akademik” Kadın Personel Oranları

Türkiye’de Cumhuriyet ile birlikte ilk üniversite, rejimin oluşturulmasından yaklaşık 10 yıl sonra, 1933’de kurulmuştur. 31.05.1933 tarihinde çıkarılan 2252 Sayılı, 14 Maddelik kanun ile mümkün olmuştur. Bu kanun ile “Osmanlı Üniversitesi” demek olan “Darülfünun”, “İstanbul Darülfünunu”, “İstanbul Üniversitesi” adı altında yeniden şekillendirilmiştir. Hemen sonrasında yaklaşık 10 gün sonra, 10.06.1933’de 2291 nolu kanun ile “Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü” kurulmuştur. Bu kanun 37 maddeden oluşmuştur. Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü de Üniversite kimliğine sahip olup, üniversitede “Rektör, Prorektör, Divan, Tedris Heyeti, Enstitü Büyük Meclisi, Fakülte Meclisi ve Dekanları” gibi unvanlar vardır. 13.06.1946’da 4936 sayılı “Üniversiteler Kanunu” kabul edilmiştir. Bu kanun 98 maddeden oluşmuştur. Bu kanuna göre, üniversiteler “genel özerkliğe ve tüzel kişiliğe”, fakülteler ise, “bilim ve yönetim özerkliğine ve tüzel kişiliğe” sahiptirler. Daha sonra 1961 Anayasası’nda “üniversite” ile ilgili bir madde konulmuş (120. madde) olup böylelikle üniversite kavramı ilk defa anayasaya girmiştir. Bu maddeye göre, üniversiteler, bilimsel ve idari özerkliğe sahip kamu tüzel kişiseleridir. Öğretim elemanları siyasi partilere üye olabilirler ve siyasi partilerin genel merkezlerinde görev alabilirler. Üniversite organları ve öğretim elemanları

kendi organları dışında başka makamlarca görevlerinden uzaklaştırılmazlar. 1971’de Anayasanın 120. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Üniversitede öğrenim ve öğretim özgürlüğü tehlikeye düştüğünde, dış müdahaleye izin veren bir hüküm eklenmiştir. 20.06.1973 tarih ve 1750 sayılı “Üniversiteler Kanunu” 97 maddeden oluşmuştur. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ilk kez bu Kanunun 4. maddesinde yer almıştır. Ancak daha sonra Anayasa Mahkemesi tarafından bu madde iptal edilmiştir. En nihayetinde 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı ‘Yükseköğretim Kanunu’ çıkarılmıştır. Kanun 68 maddeden ve 28 geçici maddeden oluşmuştur. Cumhuriyet dönemi boyunca yapılan düzenlemelerden, 1933, 1946 ve 1981 düzenlemeleri “Reform” olarak nitelendirilmektedir (Günay ve Günay, 2011: 2, Sargın, 2007: 137-145, Türk Eğitim-Sen, 2009:37-39).

Bu aşamada Türkiye’de Cumhuriyet dönemiyle birlikte kurulan üniversitelerin rakamlarına bakıldığında; *Tablo 3*’de “Türkiye Cumhuriyeti’nde Kurulan Üniversitelerin Sayıları” onar yıllık zaman periyotlarına göre sıralanmıştır.

Tablo 3: Türkiye Cumhuriyeti’nde Kurulan Üniversitelerin Sayıları

Sıra No	Üniversite Kuruluş Yılları	Sayı
1	1930-1940	1
2	1941-1950	2
3	1951-1960	4
4	1961-1970	1
5	1971-1980	11
6	1981-1990	9
7	1991-2000	24
8	2001-2010	49
9	2010-	23
Toplam		124

Kaynak: (YÖK, 2017, <https://istatistik.yok.gov.tr/>).

Genel olarak *Tablo 3* ele alındığında; 1990’lı yıllara kadar üniversitelerin sayıları oldukça azdır, 1991 ve sonraki dönem ve özellikle 2000’li yıllardan sonra üniversite sayıları çok fazla artmıştır. 2017 yılı itibarıyla devlet üniversitelerinin sayıları 124’e ulaşmıştır. Türkiye’de artık her ilde en az bir adet devlet üniversitesi bulunmaktadır, bazı illerde 2 ve daha fazla devlet üni-

versitesi varken, Ankara, İstanbul ve İzmir’de sayıları onları bulunan devlet üniversiteleri bulunmaktadır. Ayrıca devlet üniversitesi açma süreci devam etmektedir.

Çalışmada odak konusu olarak kadın akademisyenlerin yönetici olmadaki oranları belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu bakımdan 2016 yılı sonu itibarıyla tüm devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının cinsiyet dağılımını gösteren Tablo-4 bakılması gerekmektedir.

Tablo 4: Akademik Kadrolara İlişkin Unvanlar ve Sayılar (31.12.2016)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek Sayısı	Erkek %	Toplam Personel
Profesör	5.891	% 32	12.604	% 68	18.495
Doçent	4.554	% 36	8.080	% 64	12.634
Yardımcı Doçent	10.883	% 40	16.626	% 60	27.509
Öğretim Görevlisi	6.192	% 40	9.391	% 60	15.583
Okutman	4.049	% 58	2.895	% 42	6.944
Araştırma Görevlisi	21.288	% 49	22.085	% 51	43.373
Uzman	1.746	% 49	1.849	% 51	3.595
Diğer (çevirici vb)	24	% 62	18	% 38	39
Toplam	54.627	% 43	73.545	% 57	128.172

Kaynak: (DPB - Kamu Personel İstatistikleri, 2016, www.dpb.gov.tr).

Tablo 4 “Akademik Kadrolara İlişkin Unvanlar ve Sayılar”ı göstermektedir. Kadın akademisyenlerin sayısal büyüklüğüne en çoktan en aza doğru bakıldığında: “Diğer” (çevirici, eğitim ve öğretim planlamacısı ve asistan) % 62, “Okutman” % 58, “Araştırma Görevlisi”, % 49, “Uzman” % 49, “Öğretim Görevlisi” % 40, “Yardımcı Doçent” % 40, “Doçent” % 36, ve Profesör, % 32’dir. Türkiye’de tüm kamu personelinin cinsiyet dağılımında en çok kadın tarafından temsil edilen kategori “Öğretim Elemanları” sınıfıdır. Bu açıdan tabloya bakıldığında kadınların akademik dünyada sayısal büyüklüğü gelecekte ağırlığı kadınlardan oluşan bir akademik personel yapısı ile karşılaşma olasılığını arttırmakta, bu durum ise olumlu bir gelişmedir.

Bu çalışmada Türkiye’de halihazırda kurulu bulunan 124 adet devlet üniversitesinin bilgileri üzerinden akademik personel açısından “kadın yönetici” oranları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan taramada 108 adet devlet üniversitesinin bilgilerine ulaşılabilmektedir. Çalışmada temel veri olarak devlet üniversitelerinin kurumsal web adresleri olmuştur. Bu tarama 01.03.2017-30.04.2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu taramada belirlenen beş

temel veriye bakılmıştır, bunlar; üniversite rektörü, rektör yardımcıları, dekan, dekan yardımcıları ve bölüm başkanlarından oluşmuştur. Bu beş temel veride bu görevleri ifa eden kişilerin cinsiyet dağılımı ele alınmış ve veriler tabloluşturulmuştur. Bölüm başkanlarında ise sadece fakülteler bazında ele alınmıştır. Tablo-5’de “Devlet Üniversitelerinde Yönetici Akademik Personelin Cinsiyet Dağılımı” görülmektedir.¹

Tablo 5²: Devlet Üniversitelerinde Yönetici Akademik Personelin Cinsiyet Dağılımı

	Üniversite Adı	R	RY E	RY K	D E	D K	DY E	DY K	BB E	BB K
1	Abant İzzet Baysal	E	0	0	9	1	12	5	37	12
2	Abdullah Gül	E	2	0	4	2	2	2	4	11
3	Adana Bilim ve Teknoloji	E	2	0	5	2	3	3	7	2
4	Adıyaman	E	3	0	12	1	17	2	42	7
5	Adnan Menderes	E	2	0	24	3	19	6	47	23
6	Afyon Kocatepe	E	3	0	12	1	18	5	51	12
7	Ağrı İbrahim Çeçen	E	1	0	6		9	0	9	2
8	Ahi Evran	E	2	0	6	1	11	1	36	13
9	Akdeniz	E	3	0	13	5	22	10	78	24
10	Aksaray	E	3	0	8	1	6	10	37	10
11	Alanya Alaaddin Keykubat	E	2	0	7	0	6	2	10	10
12	Amasya	E	2	0	6	0	6	2	7	17
13	Anadolu	E	5	0	13	4	21	13	66	35
14	Ankara	E	3	1	11	5	15	14	53	31
15	Ankara Sosyal Bilimler	E	1	1	1	0	0	0	0	0
16	Ardahan	E	1	0	5	0	0	0	17	5
17	Artvin Çoruh	E	1	0	7	1	8	4	18	7
18	Atatürk	E	3	1	21	2	37	7	84	18
19	Balıkesir	E	3	0	8	1	11	2	33	16

¹ Tablo5’deki kısaltmalar şöyledir: E: Erkek, K: Kadın, R: Rektör, RY E: Rektör Yardımcısı Erkek, RY K: Rektör Yardımcısı Kadın, D E: Dekan Erkek, D K: Dekan Kadın, DY E: Dekan Yardımcısı Erkek, DY K: Dekan Yardımcısı Kadın, BB E: Bölüm Başkanı Erkek, BB K: Bölüm Başkanı Kadın.

² Tablo-5’de Türkiye’de 15.07.2016 yılında yapılan darbe girişiminden sonra bazı üniversitelerin rektör yardımcıları, dekan ile dekan yardımcılıkları ve bölüm başkanlıklarına herhangi bir atama yapılmadığından tabloda “0” olarak gösterilmiştir.

20	Bandırma Onyedii Eylül	E	1	0	4	0	4	2	6	3
21	Bartın	E	1	1	5	2	7	4	25	11
22	Batman	E	2	1	5	2	11	2	13	2
23	Bayburt	E	3	0	6	0	8	3	17	6
24	Bilecik Şeyh Edebali	E	1	1	5	1	7	4	17	5
25	Bingöl	E	2	0	8	0	13	0	44	1
26	Bitlis Eren	E	2	0	4	1	4	2	19	9
27	Boğaziçi	E	1	2		3	0	2	2	23
28	Bozok	E	3	0	9	0	10	3	36	12
29	Bursa Teknik	E	2	0	4	1	6	0	22	4
30	Celal Bayar	E	3	0	10	0	11	5	0	0
31	Cumhuriyet	E	3	0	12	3	19	6	75	25
32	Çanakkale Onsekiz Mart	E	3	0	13	1	17	5	66	19
33	Çankırı Karatekin	E		0	7	0	10	1	26	9
34	Çukurova	E	2	1	14	3	21	10	53	22
35	Dicle	E	3	0	12	2	17	0	34	5
36	Dokuz Eylül	E	0	2	9	5	12	14	56	34
37	Dumlupınar	E	3	0	10	0	10	6	40	9
38	Düzce	K	2	0	12	1	18	2	60	19
39	Ege	K	1	2	6	10	13	12	37	22
40	Erciyes	E	3	0	15	2	19	5	56	14
41	Erzincan	E	3	0	10	0	13	4	36	7
42	Erzurum Teknik	E	1	1	4	0	2	2	7	4
43	Eskişehir Osmangazi	E	1	0	11	0	15	4	25	17
44	Fırat	E	3	0	16	0	27	4	53	9
45	Galatasaray	E	2	0	4	1	4	5	7	22
46	Gazi	E	2	1	13	5	19	13	62	28
47	Gaziantep	E	3	0	12	2	13	3	46	25
48	Gaziosmanpaşa	E	3	0	10	0	10	4	45	8
49	Gebze Teknik	E	2	0	2	2	4	4	15	4
50	Giresun	E	2	0	9	2	17	2	31	17
51	Gümüşhane	E	2	0	7	0	12	2	30	2
52	Hacettepe	E	3	2	9	5	8	17	31	36
53	Hakkari	E	0	0	5	0	6	1	18	3

54	Harran	E	3	0	9	2	16	4	25	2
55	Hitit	E	1	1	6	2	5	2	24	8
56	İğdır	E	1	0	7	0	10	0	25	6
57	İnönü	E	3	0	13	1	16	6	40	11
58	İskenderun Teknik	E	1	0	11	2	11	2	19	6
59	İstanbul Medeniyet	E	3	0	8	3	11	4	42	24
60	İstanbul	E	4	0	25	5	31	28	120	76
61	İstanbul Teknik	E	4	1	12	3	15	15	55	20
62	İzmir Kâtip Çelebi	E	3	0	12	4	9	7	50	21
63	İzmir Yüksek Teknoloji	E	2	0	2	2	0	2	14	5
64	Kafkas	E	2	0	10	0	18	4	32	21
65	K.Maraş Sütçü İmam	E	4	0	10	0	12	3	63	33
66	Karabük	E	3	0	18	0	26	8	41	15
67	Karadeniz Teknik	E	3	0	0	0	0	0	40	35
68	Karamanoğlu Mehmetbey	E	2	0	7	0	9	3	23	6
69	Kastamonu Ü	E	3	0	11	0	14	3	33	12
70	Kırıkkale	E	3	0	11	1	18	3	34	13
71	Kırklareli	E	1	1	6	2	9	4	15	11
72	Kilis 7 Aralık	E	1	0	6		6	4	25	5
73	Kocaeli	E	3	0	15	1	18	9	40	20
74	Necmettin Erbakan	E	3	0	13	1	20	4	0	0
75	Mardin Artuklu	E	1	0	5	1	6	4	3	6
76	Marmara	E	4	0	9	8	20	10	54	42
77	Mehmet Akif Ersoy	E	2	0	7	3	11	4	32	18
78	Mersin	E	3	0	12	4	18	10	51	19
79	Mimar Sinan Güzel Sanatlar	E	1	2	1	8	4	10	11	14
80	Muğla Sıtkı Koçman	E	4	0	16		17	10	53	13
81	Munzur	E	2	0	0	0	0	0	16	5
82	Mustafa Kemal	E	3	0	8	5	10	3	28	17
83	Muş Alparslan	E	2	0	6		8	1	30	2
84	Namık Kemal	E	3	0	7	1	9	5	24	18
85	Nevşehir Hacı Bektaş Veli	E	1	1	6	1	6	5	34	12

86	Ömer Halisdemir	E	3	0	7	1	11	4	38	15
87	Ondokuz Mayıs	E	2	0	14	4	24	3	64	5
88	Ordu	E	3	0	8	3	13	7	31	13
89	Orta Doğu Teknik	E	1	2	2	3	5	5	14	12
90	Osmaniye Korkut Ata	E	1	0	3	2	6	4	17	10
91	Pamukkale	E	2	1	15		13	12	56	17
92	Recep Tayyip Erdoğan	E	2	0	12	1	13	5	31	6
93	Sakarya	E	4	0	14	3	21	7	53	11
94	Selçuk	E	4	0	19	2	33	7	69	24
95	Siirt	E	5	0	7		13	1	7	0
96	Sinop	E	2	1	7	1	8	2	6	0
97	Süleyman Demirel	E	4	0	9	1	15	3	59	16
98	Şırnak	E	0	0	4		7	0	8	1
99	Trakya	E	3	0	10	3	13	8	28	12
100	Türk Alman	E	2	0	4	1	4	4	1	0
101	Sağlık Bilimleri	E	3	0	2	2	1	2	0	0
102	Uludağ	E	3	1	10	3	20	7	18	6
103	Uşak	E	3	0	10	1	16	2	9	0
104	Yalova	E	3	0	0	0	0	0	15	2
105	Yıldız Teknik	E	3	0	9	1	12	7	23	7
106	Yıldırım Beyazıt	E	3	0	11		16	1	30	9
107	Yüzüncü Yıl	E	4	2	15	1	20	5	17	1
108	Bülent Ecevit	E	3	0	11	3	11	8	30	15
TOPLAM			252	30	952	180	1288	522	3466	1389

Kaynak: (108 Adet Devlet Üniversitesinin Kurumsal Web Sayfalarından Derlenerek Araştırmacı Tarafından Oluşturulmuştur.).

Genel olarak *Tablo 4'*e bakıldığında Türkiye'deki devlet üniversitelerinde rektör, rektör yardımcıları, dekan, dekan yardımcıları ve bölüm başkanlarının ezici çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, sadece iki devlet üniversitesinde kadın rektör olduğu görülmektedir. Devam eden *Tablo 6, 7 ve 8'de Tablo 5'in* verileri sadeleştirilmiştir.

Tablo 6'da "Devlet Üniversitelerinde Rektör ve Rektör Yardımcıları Cinsiyet Dağılımı"nı gösterilmektedir.

Tablo 6: Devlet Üniversitelerinde Rektör ve Rektör Yardımcıları Cinsiyet Dağılımı

Sıra No	Görev	Erkek Sayı	Erkek Oran (%)	Kadın Sayı	Kadın Oran (%)
1	Rektör	106	% 98	2	% 2
2	Rektör Yard.	252	% 89	30	% 11
Toplam		358	% 92	32	% 8

Kaynak: (108 Adet Devlet Üniversitesinin Kurumsal Web Sayfalarından Derlenerek Araştırmacı Tarafından Oluşturulmuştur.).

Tablo 6'da 108 üniversiteye ait rektör ve rektör yardımcılarının cinsiyet dağılımı görülmektedir. 108 üniversite rektörü arasında sadece iki üniversite rektörünün (Düzce ve Ege üniversiteleri) kadın olduğu görülmektedir. Üniversite rektörlerinin % 98'i erkeklerden oluşurken, bunun sadece % 2'si kadınlardan oluşmaktadır. Rektör yardımcılarının oranlarına bakıldığında ise erkekler 252 kişi ile % 89'luk bir orana sahipken, kadınların 30 kişilik bir sayı ile % 11'i oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 7: Devlet Üniversitelerinde Dekan Ve Dekan Yardımcıları Cinsiyet Dağılımı

Sıra No	Görev	Erkek Sayı	Erkek Oran (%)	Kadın Sayı	Kadın Oran (%)
1	Dekan	952	% 84	180	% 16
2	Dekan Yard.	1288	% 71	522	% 29
Toplam		2240	% 76	702	% 24

Kaynak: (108 Adet Devlet Üniversitesinin Kurumsal Web Sayfalarından Derlenerek Araştırmacı Tarafından Oluşturulmuştur.).

Tablo 7'de 108 devlet üniversitesine ait dekan ve dekan yardımcılarının cinsiyet dağılımı görülmektedir. Dekanların 952 kişisi erkek olup % 84'lük bir yüzdeye sahip iken, kadın olanların sayısı 180 olup % 16'lık bir yüzdeye sahiptir. Dekan yardımcılarında bu oran nispeten dekanlara göre daha iyi seviyededir. Dekan yardımcılarının 1288 kişisi erkek olup % 71'lik bir yüzdeye sahip iken kadın dekan yardımcıları 522 kişiden oluşmakta ve % 29'lük yüzdeye sahiptir.

Tablo 8: Devlet Üniversitelerinde Bölüm Başkanları Cinsiyet Dağılımı

Sıra No	Görev	Erkek Sayı	Erkek Oran (%)	Kadın Sayı	Kadın Oran (%)
1	Bölüm Başkanları	3466	% 71	1389	% 29
Toplam		3466	% 71	1389	% 29

Kaynak: (108 Adet Devlet Üniversitesinin Kurumsal Web Sayfalarından Derlenerek Araştırmacı Tarafından Oluşturulmuştur.).

Devlet üniversitelerinde fakülteler bazında bölüm başkanlarının cinsiyet dağılımı gösteren *Tablo 8*'e bakıldığında; 3466 adet bölüm başkanı erkek olup % 71'lik bir orana sahip olduğu bunun karşısında ise 1389 kişinin kadın olduğu ve % 29'lik bir yüzdeye sahip olduğu görülmektedir.

Devlet üniversitelerin de görev yapan kadın akademik personelin sayısal olarak %43'luk bir yüzdeyle erkeklere yakın olduğu göz önüne aldığımızda, devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin yönetici olmada da bu yüzdeliğe ulaşması beklenmektedir. Fakat çalışmada konu edilen 108 devlet üniversitesi içerisinde sadece iki üniversitenin rektörünün kadın olduğu, rektör yardımcıları, dekan, dekan yardımcıları ve bölüm başkanlıklarında ezici çoğunluğun yine erkek akademisyenlerden meydana geldiği görülmektedir.

Sonuç

Kadın ve erkeğin varlığı ve taşıdığı farklı fiziksel ve duygusal özellikleri geleneksel ve modern toplumda kadına ve erkeğe farklı roller ve statüler kazandırmıştır. Ama erkek egemenliğinin sürekli olduğu gerçeğini unutmamak gerekir. Geleneksel tarım toplumunda kadına yüklenen/verilen roller sanayi toplumuyla birlikte farklılaşmaya başlamıştır. Kadın hakları, kadının varlık mücadelesi ve tabii ki kadının çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte kadının toplumsal statüsü ve yüklenen roller ve ödevlerde farklılaşmaya başlamıştır. Kadının çalışma hayatında erkekle birlikte yer almaya başlaması ve sayısal olarak erkeğe yakın oranlara gelmesiyle birlikte kadının artık sadece çalışma hayatında yönetilen değil, yönetici olması da beklenmeye başlamış ve bunun için mücadeleye vermeye başlamıştır. Fakat erkek egemenliğinde devam eden “yönetici” pozisyonları devam etmektedir.

Türkiye’de dünyada bu gelişimlerden ve değişimlerden etkilenmiş ve cumhuriyetle birlikte kadının korunmasına yönelik birçok düzenlemeye gidilmiştir. Türkiye’de 1950’lilerle birlikte kadınlar çalışma hayatında görülmeye başlamış olup sürekli bir artış gösteren oranlarla iş hayatında kadın varlığı ve ağırlığı artmaya devam etmektedir. Bu gün Türk kamu yönetiminde kadın

kamu personeli %37,27 olup, bu durum artma eğilimindedir. Fakat yönetici pozisyonlarında %10 bile yakalayamamıştır.

Aynı oranlar devlet üniversiteleri açısından ele alındığında ise %42,62'lik bir kadın personel oranı bulunmaktadır. Fakat çalışmada da tablolar halinde verildiği gibi yine kadın akademisyenlerin yönetici olma oranları %15'ler seviyesindedir. % 15'lik oran genel olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadın yöneticilerden fazla olmakla birlikte, toplam kamu personeli içerisinde kadın öğretim elemanlarının sayısının fazla olmasından dolayı, aslında devlet üniversiteleri diğer kamu personelinin yönetici oranlarından çok daha iyi bir seviyede değildir.

Bu bağlamda; öncelikle “yönetici” ve “üst düzey yönetici” kadrolarına atamalarda ayırımın ortadan kaldırılması, kadın kotasının getirilmesi (% 40), cinsiyete dayalı kamu personel rejimine yönelik kanunla düzenlemelerin ele alınması, yönetilen olmayan, fakat yönetici kadrolarında yer alması için tüm engellerin kaldırılması ve cinsiyete dayalı olmayan bir yönetim anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir. Son olarak Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünde (TODAİE) kadın yönetici yetiştirme programları geliştirilmesi için çalışmalar yapılmalı, İİBF ve diğer fakültelerde kadın çalışmaları için dersler ve müfredat düzenlemeleri oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- ACUNER, S. ve Sallan, S. (1993). “Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar”, Amme İdaresi Dergisi, C: 26, S: 3, s. 77-92.
- AKGÜNER, T. (2009), Kamu Personel Yönetimi, İstanbul: Der Yayınları.
- AYDIN, A. H. (2008), Yönetim Bilimi, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- BİLGİN, K. U. (2011), “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türk Kamu Personel Yönetimi”, Türkiye’de Kamu Yönetimi ve Kamu Politikaları (ed. F. Kartal), Ankara: TODAİE Yayınları Yayın No: 357, s.221-240.
- Devlet Personel Başkanlığı (DPB), (2016), “Kamu Personel İstatistikleri”, Erişim Tarihi: 10.03.2017, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,
- ERYILMAZ, B. (2011), Kamu Yönetimi, Ankara: Okutman Yayıncılık.
- GEYLAN, R., Z. Tonus, D. Kağnıcıoğlu, S. Benligiray, A.B. Baraz, D. Ergun Özler (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: AÖF Yayınları.
- GÜNAY D., Aslı Günay, (2011), “1933’den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt.1, S.1, ss. 1-22
- MUCUK, İ.(1996), Modern İşletmecilik, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

- ÖZTEKİN, A. (2005), Yönetim Bilimi, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÖRÜCÜ, Edip, Recep Kılıç, Taşkın Kılıç (2007), Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, Yönetim ve Ekonomi, C.14, S.2, ss.116-135
- PARLAK, B. (2013), Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- SARGIN, S. (2007), “Türkiye’de Üniversitelerin Gelişim Süreci Ve Bölgesel Dağılımı” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 5, ss. 133-150
- SEZEN, S. (2013), “Yeni Kamu Yönetimi Baskısı Karşısında Türk Kamu Yönetiminde İstihdam”, Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar (ed. E.G İspir), Ankara: TODAİE Yayınları, No: 372, s.291-310.
- ŞAHİN, Y. (2014), Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- TAHTALIOĞLU, Hava (2016), Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri, Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan 2016; 9(2), ss:89-105
- TORTOP, N. (1994), Personel Yönetimi, Ankara: İlk-San Matbaası.
- TUNÇ Ahmet, Yurdanur Ural Uslan, Ali Fuat Gökçe (2015), Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği, (Ed.G.Ağrıdağ) Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Çukurova Ün. Yayınları.
- Türk Dil Durumu (TDK), (2015), “Personel”, Erişim Tarihi: 20.03.2015, <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option>
- Türk Eğitim-Sen, 2009:37-39). Türkiye’de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Ankara: Türk Eğitim-Sen yayınları
- YÖK, (2017), “Üniversite Kuruluş İstatistikleri”, Erişim Tarihi: 01.03.2017, <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- 657 Devlet Memurları Kanunu, Erişim Tarihi: 01.03.2017, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/dmk.html>.
- 1982 Anayasası, Erişim Tarihi: 01.03.2017, <http://www.anakanun.gov.tr/Mevzuat/Anakanun1982/>.
- 108 Devlet Üniversitesinin Web Adresleri.